



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Aproximación a la realidad del acoso sexual de primer y segundo orden en el mundo del deporte.

Approximation about the reality of sexual harassment and second order sexual at the sport world.

Autor/es

Silvia Arranz Fraca

Rebeca Ferrer Gregorio

Director/es

Gisela Redondo Sama

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Septiembre, 2018

ÍNDICE DE CONTENIDOS

0. RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN	
1.1. Violencia de género.....	3
1.2. Acoso sexual.....	4
Acoso sexual de segundo orden.....	6
1.3. Historia de los avances teóricos y empíricos	6
1.4. Acoso sexual en el mundo del deporte.....	8
2. DESARROLLO	
2.1. REVISIÓN	
2.1.1. Causas en general.....	10
2.1.2. Quién lo hace/ quién lo sufre (personas en general).....	11
2.1.3. Marco legal en España.....	12
2.2. ACOSO EN EL DEPORTE	
2.2.1. Que tipos de acoso hay	13
2.2.2. Quién lo hace/ quien lo sufre.....	14
2.2.3. Consecuencias en el mundo del deporte.....	17
2.3. QUE HACER FRENTE AL ACOSO SEXUAL	
2.2.4. Prevención, intervención y vías judiciales.....	18
3. REVISIÓN	
3.1. Metodología.....	23
3.2. Hipótesis.....	24
3.2.1. Proceso.....	26
4. ANÁLISIS RESULTADOS.....	27
5. CONCLUSIONES.....	33
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
7. ANEXOS.....	39

0. RESUMEN

Este trabajo aborda dos problemáticas que afectan al mundo laboral y están vinculadas a la violencia de género: el acoso sexual, centrándonos en el ámbito del deporte, y acoso sexual de segundo orden, es decir, el que sufren las personas por apoyar a la víctima. El objetivo de la investigación es abordar el acoso sexual en el deporte femenino, conociendo las contribuciones que se han realizado sobre las temáticas, e incluyendo quienes lo ejercen y quienes lo pueden sufrir. Además, también se consideran las medidas de intervención llevadas a cabo y los protocolos de actuación. A través de un estudio de caso y metodología cuantitativa, se profundiza en la realidad de un caso para aproximarnos a ésta. En definitiva, se pretende contribuir al conocimiento de conductas que son inaceptables pero que, a su vez, permanecen vigentes en nuestro día a día y deben tenerse en cuenta en las relaciones laborales.

ABSTRACT

This work addresses two problems that affect the world of work and are connected with gender violence: sexual harassment, in special at the world sport, and second-order sexual harassment, that is, the one that people suffer for supporting the victim. The objective of the research is about address is about sexual harassment in female sports, knowing the contributions that have been made on the issues, and including those who exercise it and those who may suffer. In addition, the intervention measures carried out and the action protocols are also considered. Through a case study and quantitative methodology, we go deeper into the reality of a case to approach it. Finally, the objective is to contribute to the knowledge of behaviors that are unacceptable but also, remain valid in our day to day and should be taken into work relationships.

Palabras clave: violencia de género, acoso sexual, víctimas, deporte, supervivencia.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Tal y como hace referencia la organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia de género es aquella que produce un daño tanto físico como psicológico o de tipo sexual a la mujer, además de incluir cualquier tipo de coacción o intimidación hacia ella. La violencia de género se trata de un problema existente en nuestra sociedad, además de una violación de los derechos de las mujeres, donde se producen actos que afectan a la integridad y dignidad de éstas, debido a su identidad de género. El principal propósito es llegar a coaccionar y debilitar a la víctima. Según la organización Mundial de la Salud, una de cada tres mujeres (un 35%) en el mundo llega a sufrir violencia de género.

En la violencia de género pueden producirse desde agresiones, acciones violentas o amenazas hasta privación de libertad o insultos, y generalmente llevadas a cabo por un hombre. En definitiva, se trata de una desigualdad entre hombres y mujeres dónde se discrimina de manera violenta al género femenino. (Artículo de Xunta Galicia, sobre Mujeres en Galicia del año 2018, lucha contra la violencia de género). A veces es frecuente que la persona agredida llegue a sentirse culpable de la situación y en cambio, el agresor sólo busque la dominación de poder y autoridad frente a la mujer, considerando a ésta inferior.

Según la revista de divulgación y ciencia popular “Muy Interesante”, se detallan datos como que la mayoría de los casos sobre violencia de género se dan en relaciones de pareja. Otras informaciones provienen del Instituto Nacional de Estadística, detallándose que en el año 2016 hasta 28281 mujeres fueron víctimas de violencia de género, llegando a producirse un aumento de un 2.4% en relación al 2015. Además, el INE establece que existen Comunidades Autónomas dónde la violencia de género en nuestro país tiene unas tasas más bajas, como por ejemplo en Ceuta o Melilla. Por el contrario, están aquellas zonas que superan los datos y sufren de manera diaria casos de violencia de género, como puede ser la Comunidad de Madrid o Andalucía.

Por otra parte es destacable el dato de que España es uno de los países en los que una gran mayoría de mujeres no dicen lo que padecen y deciden optar por el silencio, llegando incluso a negarlo. Estos datos han sido revelados por una encuesta que se hizo a través de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE en el año 2014, sobre la violencia de género realizada por el Parlamento Europeo, mediante 42000 entrevistas a mujeres de los Estados miembros de la UE.

Un artículo publicado por profesoras de la Universidad de Barcelona “*Gender violence among teenagers. Socialization and prevention*” (2008), explica que la ley de Violencia de género aprobada en España en 2004 no ha tenido en cuenta a las mujeres económicamente independientes con un alto nivel de educación o mujeres que pueden tener relaciones esporádicas ya que no es oficialmente una pareja ni ex pareja. La ley sólo contempla que es violencia de género cuando la persona agredida es pareja formal o ex pareja. Según otra investigación aparecida en el artículo sobre *Gender Violence Among Teenagers*, por la Universidad de Barcelona en julio de 2008, se constata que la violencia de género también es visible entre adolescentes. Se detalla que los jóvenes con actitudes dominantes son vistos por las chicas como atractivos e interesantes. De esta manera, se vincula la idea de que el chico bueno no es atrayente, frente al chico malo y persuasivo, el cual, está vinculado mayoritariamente hacia la violencia. Esta identidad del adolescente violento puede darse debido a la idea de que antiguamente en la sociedad se identificaban las actitudes dominantes con la figura masculina.

En cuanto a la violencia de género, el artículo *Teen Dating Violence: Building a Research Program Through Collaborative Insights*, del año 2013, trata sobre la violencia en citas, en encuentros esporádicos o de un solo día y no sólo en relaciones de larga duración entre parejas consolidadas. Además, se detalla que la investigación de esta problemática está muy poco avanzada y reconocida, necesitando este ámbito ser mucho más trabajado y visibilizado. Debido a esto, en España se trabaja con actividades para la prevención de la violencia de género en citas y encuentros con jóvenes adolescentes mediante diversos talleres, por ejemplo, abordando los diferentes modelos de atracción. Por último, hay que destacar que en la violencia machista existen muchas manifestaciones de violencia de género, entre ellas, la violencia física, la psicológica, la económica o patrimonial, además de la violencia de tipo social o el ciberacoso que está mucho más presente desde que existen las redes sociales y sin olvidar otros tipos como son los abusos sexuales o el acoso sexual, que es nuestro tema de trabajo. (Melina N. Gancelo, Blog Psicología y Mente).

1.2.ACOSO SEXUAL

En cuanto al acoso sexual, se trata de una situación en la que una persona es objeto de persecución de un agresor mediante intimidaciones de carácter sexual, comentarios ofensivos, bromas continuadas o

acciones no deseadas. Este tipo de actos dan lugar a un entorno humillante y discriminatorio para la víctima. (García Santos, Jaime. El acoso sexual). El acoso sexual establece una conducta reiterada de tipo sexual en la que una persona desarrolla un comportamiento totalmente inadecuado sobre otra, llegando a producirse una amenaza sobre la víctima.

Hay que establecer que el acoso sexual puede manifestarse en numerosos ámbitos, pero se da frecuentemente en el contexto laboral, siendo el acosador una persona superior jerárquicamente que abusa de su autoridad para acosar a su empleada. Debido a esto, a nivel mundial la OIT, Organización Internacional del Trabajo, recoge el concepto de acoso sexual en el trabajo como un comportamiento brusco y ofensivo en función del sexo. (Hoja Informativa de la Organización Internacional del Trabajo. Género, salud y seguridad en el Trabajo sobre el Hostigamiento o acoso Sexual).

En cuanto a datos destacables, Jaime García Santos hace referencia en un artículo del año 2017 sobre acoso sexual, indicando que este ha sido sufrido por entre un 40 y un 50% de mujeres en Europa dentro de su puesto de trabajo, siendo el más común el acoso sexual de tipo verbal. En definitiva, dos de cada tres mujeres en su trabajo han tenido que soportar comentarios sexuales no deseados.

Centrándonos en España, según datos de la Inspección de Trabajo difundidos por la UGT, hasta 2484 mujeres han sufrido acoso sexual laboral. Además, desde UGT su vicepresidenta Cristina Antoñanzas, señala que existen muchos más casos de acoso sexual en comparación a los que realmente se llegan a denunciar. Esto es debido en muchas ocasiones a que las víctimas no se atreven a ponerle voz a lo que está pasando o a que las propias empresas no quieren ver lo que está sucediendo.

Este tipo de actos suponen una violación hacia los derechos humanos de las personas, tanto de hombres como de mujeres, aunque según estudios científicos como la Agencia de la Unión Europea de Derechos Fundamentales es la mujer joven, soltera, trabajadora e independiente económicamente la que más lo sufre. El acoso sexual supone, en definitiva, un modo de exponer y mostrar mediante la humillación, quién tiene la relación de poder.

En 2010, el Ministerio de Igualdad elaboró un informe sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en el que aporta que dentro de una empresa influye mucho el clima organizacional porque suele ser tolerante hacia este tipo de comportamientos. Es destacable que en muchos casos la persona que está siendo objeto de estas intimidaciones puede llegar a acatar esta situación e incluso optar por no denunciar, debido a que en muchas ocasiones para este tipo de casos no se disponen de pruebas que muestren el acoso sufrido o por el miedo e inseguridad de enfrentarse a su acosador además de la incertidumbre de llegar a perder su puesto de trabajo.

Finalmente, si nos centramos en una perspectiva feminista, el acoso sexual se llega a establecer más como un abuso de poder dónde se busca someter a las mujeres y no como una conducta sexual.

BYSTANER INTERVENTION

Hay que hacer referencia al concepto conocido como *Bystaner Intervention* o efecto espectador en español. Éste es un fenómeno psicológico, el cual establece la escasa participación o intervención por parte de personas que hayan visto situaciones de acoso, o acoso sexual, y que no hayan intervenido en la paralización o denuncia de la agresión. La investigación del *Bystaner Intervention* empezó a realizarse en

1968 a través de John Darley y Bibb Latané, los cuales querían demostrar este efecto espectador mediante investigaciones en laboratorio (Comunicación IS+D, Fundación para la Investigación Social Avanzada).

Este concepto lo explicaremos con más detalle posteriormente, pero lo que principalmente se demuestra con el efecto espectador es que aquellas personas que no intervienen en ayudar a otras en momentos violentos o graves, puede ser debido al hecho de asumir que otra persona se encargará de ello. Es decir, la responsabilidad recaerá en otro. Pero, ante cualquier delito, ya sea de acoso sexual o de otro tipo, para garantizar una correcta sociedad dónde se valore el apoyo de unos con otros, se debe denunciar aquellos hechos que vayan en contra de la Ley y que resulten dañinos para cualquier persona.

ACOSO SEXUAL DE SEGUNDO ORDEN

En cuanto a esta problemática actual en la sociedad, referida al acoso sexual, están aquellas personas que apoyan a las víctimas y que son de gran ayuda para éstas, ya que toman una actitud a favor del acosado. Es decir, afirman las coacciones y situaciones a las que está sometida la víctima. Pueden ser desde una o varias las personas que defienden a las personas agredidas ya que tienen conocimiento sobre éstos, además de acompañarlos en procesos como denuncias o trámites legales. Son personas que apoyan a la víctima principal a no quedarse callada y que, en definitiva, son de notoriedad a la hora de testificar contra los abusos que se han originado. Suponen una colaboración de gran importancia dentro del entorno del poder.

A través del artículo sobre *Second Order Of Sexual Harassment, SOSH*, realizado por varias docentes tanto de la Universidad de Barcelona y Girona, se detalla que el problema radica en el momento en el que estos sujetos debido a su solidaridad y apoyo con la víctima principal se ven involucrados en acciones violentas o intimidatorias contra su persona debido a su único propósito de ayudar. Estamos hablando de amenazas, acosos, discriminaciones y agresiones físicas o lesiones hacia aquellos que respaldan a la víctima principal. Este tipo de violencia también puede ocasionar problemas de tipos profesionales y psicológicos, provocando que se llegue a crear una disminución a ayudar y permanecer con la víctima principal. A estas personas, se les denomina víctimas de acoso sexual de segundo orden.

Aquellos que acaban siendo víctimas de segundo orden pueden llegar a sufrir desmotivación, absentismo o dificultad a la hora de realizar sus tareas, debido únicamente al apoyo que han decidido otorgar a la persona acosada.

1.3. HISTORIA DE LOS AVANCES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO DE 2º ORDEN

Hay que establecer que el acoso de tipo sexual se dio a conocer como concepto en los años 80 en España, mientras que en Estados Unidos y en el resto de Europa ya había sido desarrollado con investigaciones anteriores. Fue a través de la Unión Europea dónde se comenzó a hacer hincapié en la cuestión de la discriminación sexual y especialmente en las relaciones de trabajo, las cuales, afectaban en mayor medida al colectivo femenino. Se descubrió que aquellas víctimas que sufrían en un ambiente laboral ofensivo por acoso sexual llegaban a ser numerosas, además de un marcado carácter patriarcal por parte del agresor.

En cuanto a las primeras explicaciones del acoso sexual, estas fueron desarrolladas en la literatura feminista por *Wise* y *Stanley* en 1992, a través del libro “El acoso sexual en la vida cotidiana” donde se reflexionaba sobre experiencias de mujeres ante situaciones de acoso en sus centros de trabajo. En cuanto al acoso sexual como dominio, fueron los estudios de *Cockburn* (1991) los que revelaron al mundo mediante entrevistas u observaciones el dominio de los hombres y la resistencia que estos muestran hacia la igualdad de género.

Centrándonos en España existían diferentes formas de violencia, entre ellas el ya mencionado acoso sexual. Tanto las mujeres como los hombres podían llegar a ser objeto de acoso sexual, pero según investigaciones realizadas por la OIT o el Instituto Nacional de Estadística, llegaban a ser las mujeres quienes lo sufrían en mayor medida. Fue a partir de 1995 en Barcelona cuando la definición del acoso sexual empezó a ser utilizada. Los actos ofensivos de carácter sexual eran un viejo problema que existía desde hacía mucho tiempo entre la población española pero que no había sido desarrollado de manera exhaustiva. Un problema que embarcaba discriminaciones y vejaciones como causa de las relaciones de poder.

En relación a los avances teóricos y empíricos sobre el acoso sexual, a través de dos informes de la Comisión Europea sobre el acoso sexual laboral dentro de la UE, se constató que en España en el año 1988 se catalogaron actitudes como chistes, comentarios de contenido sexual o miradas lascivas como comportamientos no deseados que eran sufridos por mujeres en sus puestos de trabajo. Se trataban de intimidaciones que recibían las trabajadoras y que empezaban a ser definidos como acoso sexual en nuestro país. Además, existían variables relativas que ya empezaban a destacar en estos primeros estudios, como el tipo de actividad laboral, su aspecto físico o el estado civil. Es decir, aquellas mujeres solteras, viudas o divorciadas eran las que más probabilidades tenían o más situaciones de acoso sufrían. Por ello, tal y como estableció el estudio de 1988 sobre Acoso sexual laboral en España realizado por Calle Et Al Revista de Investigación, un 63% de mujeres españolas trabajadoras eran víctimas de acoso sexual leve y hasta un 78% había tenido que soportar piropos ofensivos y no deseados en su lugar de trabajo.

En cuanto al acoso sexual de segunda orden, un término más conocido como *Second Order of Sexual Harassment*, éste fue reconocido por primera vez en 1990 por *Billie Wright Dziech* y *Linda Weiner*, dos profesores universitarios de los Estados Unidos que quisieron sacar a la luz pública el acoso sexual que se estaba produciendo hacia mujeres estudiantes por parte de los profesores, además de aquellos que corroboraban los testimonios de las víctimas de primer orden. Se empezó a descubrir este tema a partir del continuado acoso sexual centrado en el contexto universitario. (*Multidisciplinary Journal of Educational Research, SOSH, 2014*)

Pero éstos no fueron los primeros, ya que la primera impulsora en crear un movimiento en contra de las relaciones de acoso en la universidad fue la profesora *Ruth Milkman* a finales de los años setenta, defendiendo a numerosas mujeres que habían sido acosadas por un profesor en una Universidad de los Estados Unidos. La década de los años setenta pasó a ser clave debido a las denuncias de los numerosos acosos provenientes de profesores del campus. De esta forma aumentó el número de revelaciones por parte de estudiantes que indicaron haber sufrido acoso sexual en sus universidades y de personas que mostraban su apoyo a las víctimas.

En definitiva, la concepción del acoso sexual de segundo orden empezó a raíz de los abusos de poder en los campus estudiantiles como medida fundamental para poder romper el silencio que existía en este

entorno, tal y como explicaron en una de las primeras jornadas que se celebraron en Barcelona sobre el acoso sexual de segundo orden, contra la violencia de género.

Según la OMS, hasta un 35% de la población femenina ha sufrido en cierto momento de su vida algún tipo de agresión ya sea física o sexual. Muchas de las víctimas que han vivido estos abusos buscan la ayuda de segundas personas para poder hacer frente a las injusticias a las que se han visto sometidas. De aquí surge el SOSH, *Second Order of Sexual Harassment*, aquellos que ayudan al superviviente principal en acciones como animar a denunciar o defenderles y que sufren delicadas consecuencias. A pesar de la gran importancia social que tiene el acoso sexual de segunda orden, la realidad es que éste en general no ha sido tratado de manera significativa a lo largo de la historia, provocando una falta de investigación. Especialmente, no se ha abordado notoriamente en España, a pesar de que el país cuenta con numerosas personas que sufren represalias por decidir solidarizarse con la víctima principal de acoso sexual.

Aunque los precursores de la investigación del acoso sexual de segundo orden empezaron a profundizar sobre el tema en 1990, no fue hasta el año 2016 en España cuando se empezó a afrontar. Fue a través de una conferencia en Barcelona dónde se abordó, con una asistencia de más de 200 personas. Entre ellas, eran muchos los que no sabían con exactitud de qué trataba el SOSH. Fue organizado por CREA SAFO (*Comunity Of Research on Excellence for All*), un movimiento de feministas Universitarias de Barcelona, y contó con numerosas intervenciones de especialistas internacionales sobre explotación sexual que hacían hincapié en lo importante que es no mantenerse callado.

En realidad son numerosos los contextos en los que se puede realizar un análisis del SOSH, pero la situación es que hay poca investigación científica dónde se pueda estudiar esta gran complicación en nuestro entorno. La escasez de estudios en este aspecto puede deberse a la idea de priorizar en la víctima principal, la que sufre el daño y el abuso de manera directa. La profesora *Ruth Milkman* explicaba esta teoría de '*survivors first*' como la hipótesis de hacer que el acosado principal avance, sienta apoyo por parte de la sociedad y pueda ser protegido. A pesar de ello, también es de gran relevancia poder respaldar a aquellos que se solidarizan con la víctima y sufren las represalias.

Por lo tanto, se debe amparar tanto a la principal víctima como a la secundaria, unirlos y que no se queden aislados, para poder prosperar en el momento de hacer frente tanto al acoso de primer orden como al de segundo.

1.4 ACOSO SEXUAL EN EL MUNDO DEL DEPORTE

El acoso sexual es un asunto que también se produce dentro del ámbito deportivo. Anteriormente, tal y como señala el artículo ONU MUJERES del año 2018 sobre Acoso sexual y otras formas de discriminación, se trabajaba la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres pero el reconocimiento del acoso sexual deportivo no estaba tan señalado como lo es en la actualidad. Hace tiempo en el deporte, la existencia de la relación de poder entre entrenador y atleta era visto como algo normal e incluso, necesario para el buen hacer del deportista. Pero con el paso de los años, muchas de las acciones llevadas a cabo en el ámbito deportivo como novatadas, control exhaustivo o bromas ofensivas para la deportista, fueron reconocidas como acoso sexual.

A principios de 1990, los medios de comunicación empezaron a destacar escándalos sexuales donde se vieron involucrados entrenadores olímpicos y de élite. Debido a las investigaciones y noticias que iban

saliendo a la luz, en el año 1998 la Llamada a la Acción de *Windhoek* realizó la II Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte. Allí trataron la importancia de establecer en todas las federaciones un entorno seguro para las deportistas además de tomar medidas que favorecieran la eliminación del acoso y el abuso, junto con formación a todo el personal sobre medidas disciplinarias y de prevención.

En 2004, un estudio realizado por la pedagoga *Kari Fasting*, informó que la prevalencia de acoso sexual en el deporte se estimaba entre un 19 y 92% y en cuanto al abuso sexual, entre un 2 y 49%. Posteriormente, se realizaron otros estudios en 2010, por esta misma autora, en el que se estableció que la probabilidad de una mujer atleta de sufrir acoso en el deporte aumentaba si éste requiere un gran rendimiento, es decir, si es deporte de élite.

Debido al reconocimiento del acoso sexual en el deporte, en 2007 el Comité Olímpico Internacional hizo pública una Declaración de Consenso en la que matizaron que es en el deporte de élite donde aparecían más casos de acoso y abuso sexual y que son las personas con puestos de autoridad y poder quienes realizaban este tipo de malos comportamientos. Se especificaba que normalmente las personas que ejercen esta mala práctica son más por parte del sexo masculino que del femenino.

Anteriormente en 2005, el Parlamento Europeo hizo una resolución que invitaba a todos los estados miembros y federaciones a que adoptasen medidas de prevención para así intentar eliminar esta lacra. Esas medidas consistían en aplicar la legislación sobre acoso en el trabajo, informar a las atletas y explicar a sus padres o tutores los riesgos y que suponen. Por lo tanto, instaron a dar una pequeña formación al personal deportivo.

Finalmente, tras investigaciones del Comité Olímpico, se demostró que este tipo de comportamientos ofensivos producían en las víctimas daños tanto físicos como psicológicos junto con un bajo rendimiento en la actividad. También pueden producir en los casos más graves, daños como autolesiones, depresiones o ansiedad.

Centrándonos más en la actualidad, en el 2014, se hizo un estudio sobre “El acoso sexual en el deporte: el caso de las estudiantes deportistas del grado de Ciencias de la Actividad Física y el deporte en Cataluña” en el que, en su introducción, argumentan cual puede ser el motivo por el que, desde siempre, surgen este tipo de malas prácticas. Entre sus explicaciones destacan la jerarquía de poder, las diferentes interpretaciones que puede dar cada individuo a según qué actos, las dificultades de contar lo que está sucediendo o la vulnerabilidad del atleta.

En resumen, se establece que con el fin de alcanzar el éxito en el deporte por los atletas, ya sean mujeres u hombres, estos depositan toda la confianza en sus entrenadores, lo que conlleva a que muchos de ellos abusen de su poder propasándose con ellas/os. En ocasiones las atletas acaban aceptando este tipo de acoso como algo con lo que tienen que convivir para seguir prosperando en el deporte. Aunque conforme han ido avanzando las investigaciones también se ha demostrado que no sólo son los entrenadores quienes tienen este tipo de conductas hacia las deportistas, sino que los compañeros masculinos también se ven involucrados en acoso y abuso sexual.

Finalmente, *Kari Fasting* en 2015 realizó un estudio “*Assessing the sociology of sport on sexual harassment research and policy*” en el que detalla la trayectoria que han tenido las investigaciones en el acoso y el abuso sexual en el deporte y si estas han influido o no en las políticas. Afirma que continua

siendo una lacra muy extensa dentro de todo el ámbito deportivo, además de la dificultad de participación de muchas deportistas debido al miedo a explicar detalladamente los presuntos abusos.

2. DESARROLLO

2.1 REVISIÓN

2.1.1 CAUSAS GENERALES DEL ACOSO SEXUAL.

Elisenda Casas Cáncer es la autora de “Acoso sexual en el trabajo” desde Asepeyo, Navarra. En este informe nos expone cuales son las causas de gran importancia que dan lugar al acoso sexual en repetidas ocasiones dentro de una organización. A continuación las detallamos:

El sexismo: es la principal causa de acoso en los trabajos porque todavía hay personas en las que predominan una actitud discriminatoria hacia sus compañeros/as del sexo opuesto y que son infravaloradas por ellos.

Estereotipos de género/ educación: a lo largo de los tiempos siempre ha habido características y roles de tipo social, profesional y familiar que han hecho que siempre se haya distinguido entre los hombres y las mujeres. A esto hay que sumarle la ideología que todavía sigue en nuestra sociedad y que, hasta cierto punto, justifica el acoso sexual.

Las mujeres, por la educación que han recibido siempre, no solo actúan como víctimas, si no que en algunos casos pueden hacerlo como cómplices de manera inconsciente. Según qué situación se presente, muestran tolerancia hacia determinados tipos de acoso ya que le pueden parecer algo “natural” o “normal”. Gracias a que la sociedad ha ido y va avanzando y con ello también lo hace la educación y la mentalidad de las personas, cada vez son más quienes defienden a otras mujeres en situaciones de acoso y quienes protegen que no tiene que existir este tipo de prácticas tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

Falta de normas laborales claras: Nunca en la historia de las organizaciones se llegó a plantear que se produjera una situación de acoso y por ello, había un vacío organizacional a la hora de establecer normas claras sobre qué pasaría si se producían este tipo de comportamientos denigrantes hacia la mujer. Nunca se habían planteado estrategias para su prevención, erradicación o afrontamiento.

En España pasaron más de 20 años desde que se hicieron las primeras investigaciones hasta que finalmente, se implantó una ley donde se recogía el acoso en general, además de incluirse en otras muchas como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales o en el Código Penal, el cual más adelante trataremos. Gracias a esto, actualmente, son muchas las empresas en las que hoy en día existen normas y protocolos de actuación en el caso de que en sus instalaciones se produjera acoso o abuso sexual.

Como dice la Secretaría General Laboral y de Medio Ambiente de la UGT de Madrid, lo que se quiere es que se llegue a implantar en la organización medidas necesarias para la erradicación o prevención además de garantizar los derechos fundamentales; así como el derecho a la igualdad de trato, la no discriminación, la dignidad en el trabajo o el derecho a la intimidad de las trabajadoras dentro de una empresa, con el fin de evitar la aparición del acoso.

Precariedad laboral: Hay datos que apuntan que existe una relación entre la precariedad laboral en los últimos años y el acoso sexual.

El INE, Instituto Nacional de Estadística, elaboró la “Estadística de condenados” en la cual se recogía que entre el 2008 y 2010, primeros años de la crisis en España, se produjeron 118 delitos de los cuales 30 fueron condenados. Estos datos, entre el 2012 y 2015 aumentaron a 158 delitos y 40 condenas. Esto supone que los años de crisis económica afectaron a todo el país, lo que produjo que muchas empresas se vieran obligadas a cerrar o tuvieran que echar a muchos de sus trabajadores/as por problemas económicos. Esta situación derivó al aumento de la precariedad laboral la cual desembocó en un aumento de delitos, entre ellos los de acoso sexual.

Eurofound, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, precisamente señala que las personas que más sufren acoso son las no nativas en otro país, los aprendices y personas que trabajan a través de agencias temporales, dándose estas situaciones tanto en España como en el resto de Europa en la época de crisis económica.

Por lo tanto, la correlación que existe es que, como consecuencia de la crisis española pocas personas mantuvieron su puesto de trabajo y muchos de ellos debido al miedo a perderlo, podían llegar a acatar lo que fuera necesario por parte de sus superiores, los cuales en alguna ocasión podían llegar a aprovecharse de la situación de necesidad de la víctima y adoptar un comportamiento intolerable.

Además de las causas anteriormente citadas, Pilar Laura Mateo en su blog “Reconocer las causas del acoso sexual” aporta otra causa como es el abuso de poder. Siempre se ha asumido que el acoso sexual se trata de un problema de jerarquía por parte de un acosador que está por encima socialmente que intenta cumplir sus deseos mediante el chantaje pero también puede ser un superior de gran antigüedad en la empresa y con gran responsabilidad. Finalmente con el paso del tiempo se ha dejado entre ver que no es tanto un abuso de poder del hombre hacia la mujer sino más bien de jerarquía entre jefe y empleada.

2.1.2 PERSONAS EN GENERAL (QUIÉN LO HACE Y QUIÉN LO SUFRE)

Quién lo hace

El informe realizado por Elisenda Casas Cáncer “Acoso sexual en el trabajo” expone que no existe un único perfil de acosador en el área laboral, pero sí unas características comunes en ellos que mayoritariamente se producen en los hombres jerárquicamente superiores a sus víctimas.

Para empezar, quien ejerce esta conducta quiere demostrar que tiene el poder además de confirmar su superioridad profesional en la empresa o en el departamento al que pertenezca. Por lo tanto son personas con una conducta sexista que no valoran a la mujer y la tratan como alguien inferior a ellos. Estos hombres suelen ser caprichosos y no aceptan un “no” por respuesta, pueden llegar a ser agresivos, carecer de empatía y poseer un carácter muy dominante.

La modalidad de acoso sexual más frecuente es la leve, aquella que se produce por parte de los compañeros de trabajo. También, a medida que aumenta la jerarquía aumenta una conducta más grave.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales realizó un estudio en el que desarrolla como suelen ser las personas que acosan. Esta publicación destaca que suelen ser hombres que están casados o incluso tienen pareja con hijos y que actúan de esta manera achacándolo a un mal funcionamiento de su pareja.

Por último, este estudio también hace referencia a hombres que son de carácter frío, sin empatía y que se creen invulnerables.

Quién lo sufre

Normalmente, suelen ser las mujeres quienes sufren este tipo de agresiones y que además se encuentran en un puesto inferior al de su acosador. No nos referimos tanto como a qué tipo de mujeres les ocurre si no más bien a situaciones laborales y personales que hacen que aumente el riesgo para sufrirlo.

Estos factores a los que nos referimos, los describe el informe del Ministerio de Igualdad “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”. Hace referencia a mujeres jóvenes que se acaban de incorporar en el mundo laboral y por tanto no tienen mucha experiencia, mujeres separadas o divorciadas que tienen que sustentar a una familia, mujeres con algún tipo de discapacidad, mujeres homosexuales y por último, mujeres inmigrantes. Estos suelen ser los perfiles que más se repiten en cuanto a víctimas de género femenino que sufren acoso en el trabajo.

2.1.3 MARCO LEGAL EN ESPAÑA

Como hemos explicado anteriormente, el acoso sexual es un concepto complicado de definir porque no se trata de algo concreto si no de una sucesión de conductas que no son fáciles de reconocer.

En cuanto al Marco legal en nuestro país, en la Constitución Española de 1978, se recoge tanto la libertad sexual como los derechos fundamentales: el derecho a la dignidad, integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad, derecho a la propia imagen y por último, el derecho de igualdad, los cuales son los que se vulneran cuando suceden conductas de acoso sexual en el trabajo y/o por razón de sexo.

En cuanto al Derecho Laboral y Penal, éstos son las principales ramas jurídicas que se encargan de velar por la protección de las personas para que no sufran malas prácticas.

En el Código Penal, para las personas que incurrir en el delito, se les castiga con penas de arresto y multa, así lo reza el artículo 184 del Código. En este mismo artículo se recogen también penas de arresto o multa cuando “el acosador se aproveche de su superioridad laboral, docente o jerárquica” y cuando la víctima sea “vulnerable por su sexo, edad o situación”.

Por otra parte, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se contempla ninguna definición concreta, salvo en el artículo 4.2 dónde solo se condena la conducta de acoso sexual.

La ley orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es la primera norma con rango de ley en la que se desarrolla en profundidad el acoso sexual en el trabajo. Nos detalla el acoso como una conducta de desigualdad entre el hombre y la mujer, aparte de la discriminación por razón de sexo y violencia de género.

En el artículo 7.1 de la mencionada Ley de Igualdad se solicita lo siguiente: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio,

degradante u ofensivo”. Esta definición aporta novedad y puede que sea la definición más completa y la que más se podría asemejar a lo que es una conducta de acoso sexual hasta ahora. Anteriores las normativas solo detallaban que era una conducta indeseable y además, cargaban a la víctima con la responsabilidad de creer qué comportamientos eran aceptables y cuales ofensivos. Principalmente, lo que se debe hacer es garantizar la igualdad efectiva, eliminando cualquier intención de dañar y finalmente, sancionar las ofensas de tipo sexual. En definitiva, la explicación del artículo se centra en lo ofensivo que puede llegar a ser una conducta de este tipo y excluye que la víctima pueda ser responsable de ello.

Finalmente, es reseñable recalcar que todas las empresas, tanto públicas como privadas, han de cumplir esta ley así como establecer medidas de acuerdo con los representantes de los trabajadores para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo además de establecer protocolos de actuación dentro de la propia empresa.

2.2. ACOSO EN EL DEPORTE

2.2.1 QUE TIPOS DE ACOSO HAY

Una de las principales características que debe haber en el mundo del deporte es asegurar un entorno deportivo libre, dónde prime la seguridad por encima de todo.

A pesar de esto, en los últimos tiempos se está dando una problemática repetitiva, el acoso hacia mujeres deportistas en todos los niveles, es decir, en cualquier ámbito deportivo, dónde las víctimas pueden ser desde mujeres futbolistas, gimnastas, atletas, tenistas, nadadoras o patinadoras. Es decir, en cualquier tipo de deporte una mujer puede verse afectada por sucesos de acoso. Esto puede darse debido a las relaciones de poder y jerarquías que existen hacia las mujeres deportistas y los restos de miembros del club deportivo.

A través de una guía realizada por Ainhoa Arzurmendi y Matilde Fontecha para la prevención del acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte de la Comunidad Autónoma de Euskadi en el año 2015, encontramos que los tipos de acoso a los que tienen que hacer frente las víctimas dentro de su área deportiva pueden variar:

- Por una parte está el **acoso psicológico**, aquel en el que es diaria la manipulación e intimidación hacia la deportista, consiguiendo dañar gravemente su autoestima y haciendo que ésta se sienta vulnerable, llegando a provocar situaciones de pánico o estrés severo en las que no puede completar de manera efectiva su actividad.
- El **acoso verbal**, en el cual, se pueden producir comentarios fuera de lugar, gritos, bromas de mal gusto o apodos ofensivos con el fin de hacer burla y daño a la víctima.
- Otro tipo de acoso común es el **acoso físico**, en el que una de las principales acciones que se produce es la persecución constante por parte del agresor, por ejemplo mediante llamadas telefónicas continuadas. Los actos de éste pueden no parecer dañinos u ofensivos, pero la frecuencia de este acoso llega a producir intimidación y asustar a la víctima.

- El **acoso sexual** lo llegan a sufrir tanto dentro como fuera de su club deportivo las mujeres deportistas. Deben soportar desde referencias sexuales malintencionadas hasta comentarios inapropiados o promesas que ellas en ningún momento han deseado a cambio de favores sexuales.
- Otro tipo de acoso es el **cibernético**. Debido a la evolución y gran uso de las nuevas tecnologías, son cada vez más frecuentes los actos de acoso cibernético a través de mensajes de móvil, redes sociales, correos electrónicos o humillaciones en blogs o páginas de internet.

2.2.2 PERSONAS (específico)

¿Quién lo hace?

Actualmente, el acoso no es un comportamiento extraño al mundo del deporte, ya que este tipo de conductas se producen en muchos casos debido a las jerarquías establecidas dentro del contexto deportivo y de la competición. Comportamientos verbales, no verbales, o físicos que dañan a una persona mediante el abuso del poder o de la confianza mediante actos no consentidos.

Hay que establecer que el acoso sexual en el deporte sigue siendo una cuestión tabú en la sociedad, tal y como detalla Marta Antúnez en la guía de prevención del acoso y abuso sexual EMAKUNDE del año 2015, por lo que se ven obstaculizadas las explicaciones sobre lo que están sufriendo las víctimas y las personas o familiares que apoyan a éstas y con ello, sufren las consecuencias hacia lo ocurrido.

Para empezar, en el deporte las relaciones que llegan a tener las deportistas con sus entrenadores son de una gran confianza, haciendo que en alguna ocasión el poder que tiene el instructor sobre la deportista pueda llegar a ser de tipo abusivo. Existe un trato y una relación de gran intensidad entre ambos que puede llegar a hacer más frágil a las deportistas víctimas del acoso.

De esta forma, se establece que aquellos que poseen la autoridad y el dominio principal suelen ser los autores materiales del acoso. Es verdad que en muchas ocasiones es difícil conseguir establecer las acciones y conductas que pasan a ser acoso sexual en el deporte, debido en gran medida a la estrecha relación que se llega a formar entre entrenador y deportista, consiguiendo no esclarecerse hasta dónde llegan los límites, por ejemplo con conductas atópicas como que el entrenador realice preguntas a la deportista sobre su vida sexual o que controle de manera absoluta qué está haciendo la atleta a lo largo del día cuando no está entrenando. Este tipo de vigilancia tan excesiva no es influyente ni está relacionada con la carrera deportiva de la chica.

Según el Comité Olímpico Internacional (COI), y tal y como hemos mencionado, el entrenador suele ser el principal agresor ya que es el referente principal de las deportistas pero también en otros casos son los propios compañeros del club deportivo y frecuentemente de género masculino los que efectúan intimidaciones continuadas hacia la víctima. Tampoco quedan descartadas personas como directivos del Club o personal médico. Antúnez, Marta (2009) en el artículo sobre Deporte. “De los podios que ocultan violencia a la cancha propia” establece que tal y como sucede en el entorno laboral, el acoso sexual puede producirse en el área deportiva con acciones como proposiciones específicas de tipo sexual hasta situaciones que dan lugar a un entorno humillante para la agredida. Por ello, los compañeros del club pueden llegar a mostrar un interés exagerado por la deportista, proponerle relaciones sexuales a cambio de privilegios, halagar la figura de ésta o comunicarse de manera despectiva con ella.

¿Quién lo sufre?

Por una parte nos encontramos con la víctima principal. Deportistas normalmente de género femenino que son intimidadas, aunque también se están produciendo provocaciones hacia personas que por tener una orientación sexual distinta sufren un acoso continuado.

Por otra parte, están aquellos que muestran su solidaridad y apoyo a la persona que sufre las agresiones. Pueden ser familiares, parejas, amistades o compañeros y compañeras del club deportivo. Todas estas personas, en algunos casos, debido a la ayuda que proporcionan pueden llegar a sufrir ellos mismos acoso o amenazas.

Esto sucede en mayor medida con compañeras de equipo de la persona que sufre el acoso o que forman parte del mismo club y comparten el día a día. El hecho de que defiendan a la víctima principal, que la consuelen, la escuchen e incluso la animen a denunciar y contar lo sucedido, hace que pasen a ser otro tipo de víctimas. Puede darse el caso de que estas personas que son un apoyo fundamental tengan que hacer frente a amenazas por parte del acosador con represalias como no formar parte del equipo deportivo principal, castigos innecesarios o burlas y situaciones humillantes que dañen sus emociones. (Protocolo de actuación y prevención de acoso en el ámbito deportivo. Bera, Bera).

Es decir, un acoso de segundo orden dónde incluso pueden percibir como el acosador intenta ganarse la confianza de la deportista y alejarla de su entorno seguro o poner en duda la confianza que pueden generarle a la víctima sus padres o amistades.

Este proceso, según el Comité Olímpico Internacional (COI), sería el conocido como '*Grooming*' donde el agresor selecciona a su víctima, aquella que sea vulnerable e incluso una deportista susceptible con la que pueda llegar a ganarse su confianza de manera plena y en poco tiempo. De esa relación de confianza se pasaría a un aislamiento. Es decir, mantener a la deportista alejada de sus familiares o amigos, haciéndole creer que la atención que necesita está en su centro deportivo y no fuera. Finalmente, tras comprobar que la lealtad de la deportista es real, realizándole preguntas continuas sobre su vida dentro y fuera del Club, se pasaría al acoso sexual, con acusaciones como que nadie la llegará a creer nunca o amenazándola con hacer daño a alguien de su entorno o echándola del equipo.

Por otra parte, las deportistas son el sujeto principal del acoso, pero personas como árbitras, entrenadoras o mujeres que trabajan en el ámbito deportivo, pueden ser también objeto de situaciones de acoso.

En España, a través de investigaciones llevadas a cabo en tres universidades de Cataluña con mujeres deportistas y estudiantes de las Ciencias de la Actividad Física y el Deporte durante el año 2014, (Juncá Albert, Martín y Montserrat. "El acoso sexual en el deporte: el caso de las deportistas. Educación Física y Deportes") se revelaron casos de acoso sexual que sufrían éstas por parte de sus entrenadores mediante conductas como comentarios hacia su aspecto físico, miradas lascivas o incluso preguntas planteadas solamente con el fin de mantener relaciones sexuales.

Todas estas acciones se suelen considerar aspectos aislados que ocurren de vez en cuando, pero la realidad es que son más frecuentes de lo que se cree y tienen una gran relación con la cultura de las relaciones y la diferencia de poder que tanto identifica al deporte.

En cuanto a casos específicos en los que se haya producido acoso o abuso sexual en el mundo del deporte, son más abundantes noticias que hayan salido a la luz en Estados Unidos u otros países extranjeros.

Una de las primeras en pronunciarse fue la gimnasta de origen ruso *Olga Korbut*, la cual había ganado un total de 6 medallas olímpicas entre los años 1972 y 1976, pero no fue hasta el año 1999 cuando se atrevió a denunciar públicamente los abusos sexuales de su entrenador, *Renald Kysh*. Siendo todavía una adolescente, tuvo que hacer frente a humillaciones, golpes y abusos. Ella misma afirmó que debía servir y acatar todo lo que él le impusiera. (Periódico El País, año 2000).

Otros caso de gran notoriedad fue el de *Larry Nassar*, un médico deportivo estadounidense que llegó a abusar de un gran número de gimnastas. Se contabilizaron hasta 265 víctimas, las cuales, sufrieron abusos por el que ya es considerado como el mayor depredador sexual deportivo. *Nassar* fue condenado por la justicia americana a más de 100 años de cárcel debido a los abusos que realizó a las deportistas a través de sus consultas médicas. Durante muchos años este médico se encargó de manipular psicológicamente a sus víctimas, ganándose su confianza y ejerciendo una posición de poder médico-paciente, alegando que sus actos formaban parte de un procedimiento médico. Incluso se llegó a investigar que debido a la buena reputación de *Nassar* fueron muchos los entrenadores y miembros autoritarios de la Federación los que ignoraron las acusaciones que se estaban vertiendo contra el doctor. (Periódico El País, 2018. Juicio *Larry Nassar*)

En cuanto a España, no hay datos cuantitativos que muestren con detalle cuántos casos se han producido en el área deportiva, pero sí que existen declaraciones tanto de mujeres deportistas como de ex deportistas que afirman que el acoso sexual deportivo es una problemática vigente en nuestro día a día.

Un artículo en el periódico El País, trató este tema, llegando a desarrollar que el acoso sexual en el deporte es un tema tabú que no sale a la luz de la forma que debería. La profesora Benilde Vázquez, una gran autoridad en asuntos relacionados con mujeres deportistas, aseguró que investigar cualquier indicio de abuso sexual en el deporte español, era una cuestión complicada debido a la dificultad que supone poder realizar un estudio de este tema con datos cuantitativos.

Así pues, en cuanto a España, uno de los casos que salieron a la luz fue el de varias ex gimnastas que en el año 2012 decidieron denunciar al ex seleccionador nacional Jesús Carballo por una serie de abusos sexuales presuntamente cometidos en la década de los 80 cuando ellas eran menores de edad. La causa se archivó por prescripción de delito, impidiendo una investigación más rigurosa de los hechos, y finalmente el seleccionador las denunció por intromisión a su honor. En un principio la Audiencia de Madrid obligó a las gimnastas a una indemnización conjunta de 30.000 euros debido a la vulneración del derecho al honor que se le había hecho al ex seleccionador, tal y como relata el periódico SPORT. Finalmente, el Tribunal Supremo actuó, no obligando a las gimnastas a pagar la indemnización a Jesús Carballo. (Wikipedia, Jesús Carballo Martínez. Periódico El País, 2018. Abusos sexuales en el deporte)

Por último, está la historia de Gloria Viseras, una ex gimnasta olímpica que fue abusada por su entrenador desde los doce hasta los quince años y que finalmente, se atrevió a denunciar hace tan sólo tres años. Relata al periódico El Confidencial que varios años después y tras haber hecho público lo sucedido, tanto ella como su marido y familiares, están recibiendo amenazas, insultos y acusaciones dañinas.

En un artículo americano sobre *Women Athletes' Personal Responses to Sexual Harassment in Sport*, concluyen con la gran importancia que supone la erradicación del acoso sexual a las mujeres en el deporte. Hay que matizar que éste debe ser llevado a cabo por todas las organizaciones deportivas además de tomar el asunto con la seriedad que conlleva y sabiendo que no es un problema que se pueda resolver rápidamente. Tanto las federaciones y organizaciones deben ofrecer educación y programas que aborden el tema y dejar claro que están ante un compromiso organizacional.

2.2.3 CONSECUENCIAS EN EL MUNDO DEL DEPORTE

Debido a que no existen los mismos tipos de acoso y que no todos tienen la misma amenaza, las consecuencias de éste pueden variar.

Por una parte hay que desarrollar las consecuencias que existen para las víctimas. Éstas pueden experimentar sensaciones de angustia, inseguridad, inestabilidad y rechazo hacia su entorno y modalidad deportiva. Estaríamos ante secuelas psicológicas que deben ser tratadas por especialistas que puedan ayudar a la víctima a trabajar y mejorar su sensación de miedo e, incluso, aspectos más graves como pueden ser ansiedades, depresiones, la baja autoestima o la sensación de estar sola. Las consecuencias son de gran envergadura, pueden sufrir pesadillas, desórdenes alimenticios, sentimientos de ira o confusión por lo que está sucediendo o una disminución completa de la motivación por participar en su actividad deportiva mezclados con sentimientos tan nocivos como creer que no hay ayuda, que nadie podrá creerlas y de no tener ningún tipo de esperanza.

En algunos casos las consecuencias pueden ser incluso auto lesivas. Es decir, la víctima puede optar por realizarse cortes en la piel, tener pensamientos de tipo suicida o arrancarse el pelo. Consecuencias físicas en las que variarían desde el mal estar corporal con fuertes dolores, enfermedades físicas que debiliten seriamente a la persona y con ello a su entorno o cambios en su apetito. En cuanto al entorno de la víctima principal, es decir, su familia o amigos, puede producirse un grave deterioro en la relación y con sus compañeras de equipo, hasta llegar a perder la confianza con éstos además de tener un impacto negativo en sus actividades sociales.

Como mencionamos al principio de este punto, al existir distintos tipos de acoso, las consecuencias de éstos son distintas. Es decir, el acoso sexual tendrá unas consecuencias diferentes a las que puede ocasionar un acoso cibernético. De todas formas, debido a las humillaciones que soportan las víctimas, lo primero y fundamental que se debe hacer es rodearse de un entorno seguro a quién contarle lo sucedido. Desde familiares hasta un grupo de amigos. Por otra parte, tras explicar lo que está ocurriendo, se deben establecer las medidas legales necesarias que denuncien esta situación traumática. (Emakunde, 2015. Instituto vasco de la mujer. Guía para la Prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte)

Además, es vital que en todos los centros deportivos, existan protocolos que actúen ante las agresiones. Una Guía o un Plan de Prevención del acoso y abuso sexual. Así pues, es primordial identificar la presencia del acoso en el mundo del deporte, por ello desde el Comité Olímpico Internacional (COI) se establece que se debe erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres empezando por eliminar las conductas que sean de tipo discriminatorio.

Por lo tanto, una consecuencia primordial ante cualquier síntoma de acoso es identificar aquellas situaciones que sean inadmisibles o aquellos factores que puedan favorecer la presencia del acoso o abuso

sexual y que están establecidas a través de las directrices de la ONU Mujeres y el Comité Olímpico Internacional, garantizando el respeto entre todas las personas. No hay que olvidar tampoco que es de gran necesidad que todos aquellos que forman parte del ámbito deportivo tengan una formación en temas de igualdad entre mujeres y hombres y que las mujeres deportistas tomen conciencia de cuáles son sus derechos.

2.3 QUE HACER FRENTE AL ACOSO SEXUAL. (RESPUESTAS)

2.3.1 PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y VÍAS JUDICIALES

PREVENCIÓN

El acoso sexual, tanto de primer como de segundo orden, es un comportamiento social adverso que ha surgido a lo largo de la historia, es una lacra muy difícil de erradicar y por ello la Ley de Igualdad obliga a las empresas a que implanten en dichas organizaciones un plan de igualdad.

Como dicta el artículo 46.1 de la mencionada Ley de Igualdad, “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” Estos planes no sólo pueden ayudar a detener el conflicto, si no que se deben integrar como una medida de prevención, es decir, deben ser proactivos.

Por una parte, centrándonos en el ámbito laboral, las empresas deben saber que es necesario “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que arbitren procedimientos específicos para su intervención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quien haya sido objeto del mismo”. Artículo 48 Ley de Igualdad.

Los representantes de los trabajadores también tienen un papel importante en la prevención de dicha conducta porque las empresas negociarán con ellos/as las medidas necesarias, como por ejemplo campañas informativas, protocolos de prevención o códigos de buena conducta, entre otros, para que las personas afectadas por esta mala práctica se sientan apoyadas y vean que les respaldan los medios necesarios para poder contarlo y salir adelante.

Es necesario que dichos representantes contribuyan a la prevención mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al acoso.

Por otro lado, haciendo mención al mundo del deporte en particular, se lideran campañas de prevención que han de estar en marcha de manera continuada. Se implantan iniciativas como:

- Prevenir cualquier situación de acoso, ya sea sexual como físico, psicológico, cibernético... a través del enfrentamiento hacia actitudes o lenguajes ofensivos e inadecuados.
- Sensibilizar a todos los miembros del área deportiva mediante reuniones, charlas o en los propios entrenamientos.
- Concienciar sobre el problema que es tanto el acoso como acosar, además de las consecuencias de éste.
- Establecer modelos de conducta efectivos y positivos.
- Integrar en actividades a aquellas personas que hayan sido víctimas de acoso.

- Afrontar acciones que sean irrespetuosas y que puedan dar lugar al acoso sexual.
- Difundir el respeto y promover en todo momento la importancia de la tolerancia.
- Apoyar tanto a la presunta víctima principal como a testigos o personas que hayan observado actitudes de tipo violento.
- Fomentar la defensa de las víctimas y motivarlas a comunicar el problema a las personas adecuadas o autoridades.

INTERVENCIÓN

Este tipo de situaciones pueden producir en la víctima una serie de trastornos tanto físicos como psíquicos y por ello es necesario en algunos casos una intervención clínica o rehabilitación.

Cuando se sabe que hay situaciones de acoso sexual, lo primero que se debe hacer dentro de una empresa es activar el protocolo contra acoso que esa organización se presupone que tiene. Es fundamental que intervenga el departamento de Recursos Humanos, los sindicatos y hasta líderes y directivos, ya que juegan un papel de gran importancia en la intervención.

Lo más recomendable siempre es una intervención temprana que permita resolver conflictos de la mejor manera y que el problema se resuelva con rapidez. Con ello lo que se hace es minimizar el problema, poner una solución en concreto y también para que no vuelva a surgir en un futuro.

Una de las mediaciones más necesarias, para cualquiera que se haya visto implicado en este caso de violencia, es la asistencia clínica, la cual deberá estar disponible para todo aquel que lo necesite. Las personas traumatizadas por este suceso corren mayor riesgo de sufrir enfermedades médicas y tienen una mortalidad mayor, es probable que este tipo de personas no sólo desarrollen problemas psicológicos sino que además surjan todo tipo de enfermedades tal y como hemos mencionado anteriormente.

Tras haber abordado la intervención que se da en el mundo laboral ahora nos centramos específicamente en el mundo del deporte y en aquellas personas que han sufrido acoso en su Club Deportivo.

El centro Deportivo debe poseer asistencia médica adecuada para tratar a la víctima y muy importante, escuchar que pasó. Llegar a entender al afectado, ya que es de gran necesidad ofrecer apoyo para que la persona pueda sentirse segura y en un entorno libre de daños o amenazas.

En los Centros Deportivos debe existir un Protocolo dónde se haga frente y se actúe contra el acoso, asegurando un proceso que se resuelva de manera profesional. Otro punto a destacar es que en todo momento tanto la dignidad e intimidad, como los datos personales de acosador y acosado, serán protegidas y no se divulgará ningún tipo de información sobre los hechos acontecidos.

La intervención debe ser sistemática. Una de las medidas que se instalan en los Clubs de Deporte es mejorar la convivencia dentro de éste y hacer hincapié en la tolerancia, con iniciativas como las de abordar aquellas acciones dónde se haya manifestado el acoso.

Por otra parte, es vital apoyar y ayudar tanto a la agredida o agredido principal como a sus familiares o amigos, ya que éstos también pasan a ser otro tipo de víctimas, debido a la presión sufrida y al apoyo declarado hacia la persona acosada. Por otro lado, están los compañeros/as de equipo, ya que éstos,

los miembros del Club de deporte, en muchos casos son incluso testigos de lo sucedido y pueden participar en la protección, comunicando los problemas que ha sufrido la víctima principal.

Por último, tanto en un Protocolo anti acoso en el Deporte, como en una empresa, en todo momento se debe alentar a denunciar los hechos para evitar comportamientos de intimidación y acoso.

Para prevenir este tipo de situaciones, ya sea dentro del ámbito laboral como en el deporte, y para que la víctima o víctimas no tengan miedo a contar lo sucedido, y por otro lado, se recuperen lo antes posible, es preciso que exista un ambiente de tolerancia, empatía y búsqueda de soluciones en grupo, en el que todos actúen hacia la misma dirección, poco a poco y de manera que se pueda llegar a combatir el acoso sexual.

En cuanto al anteriormente mencionado *Bystander Intervention*, estamos ante un fenómeno del acoso sexual en el cual, existe un afrontamiento pasivo hacia este. Es decir, personas observadoras de estos abusos que no intervienen. Hay que detallar que hay casos en los que el acoso sexual no es visible fácilmente o no siempre hay testigos, pero otras veces sí que hay personas que son conocedoras de lo que está pasando y que pueden intervenir para detenerlo. (*O'Leary-Kelly et al*, 2000).

El hecho de que se produzca el efecto espectador y no haya actuación por parte del observador, supone una disminución de la intensidad moral del problema. Es decir, el dejarlo pasar hace que no se le atribuya al acoso o abuso sexual la peligrosidad que en realidad es. Por ello, para que esto no suceda, son muchos los activistas sociales, docentes o entidades de gran reputación como la Organización Mundial de la Salud los que están promoviendo la iniciativa de la intervención social, conocida como intervención de los espectadores.

Cualquier participación de aquellas personas conocedoras de acosos o abusos, pueden ser de una gran utilidad para prevenir daños o actos inadecuados ya sea en el centro de trabajo, en el club deportivo o en el campus Universitario y es que, tal y como afirma la escritora *Sarah L. Swan* en su artículo sobre *Bystander Intervention*, hasta un tercio de las agresiones sexuales denunciadas son presenciadas por terceros.

Este tipo de intervención se centra en enseñar a los espectadores como deben irrumpir estos daños de manera eficaz y segura. Se aconseja a las personas a hablar con el compañero que está sufriendo y ofrecerle apoyo.

En muchos casos, las terceras personas no intervienen en este tipo de situaciones por el simple hecho de que ellos no se sienten respaldos legalmente, creen que no les van a tomar en serio y no van a tener la suficiente protección. A lo largo del artículo de *Sarah L. Swan* se ofrecen cuatro posibles soluciones para que la intervención de los espectadores aborde con éxito los problemas, ya que, realizar este tipo de mediación puede ayudar a reducir y aliviar los daños sociales, siempre y cuando haya normas legales, se ofrezcan apoyos y se cuenten las preocupaciones.

VÍAS JUDICIALES

En cuanto a las vías judiciales, tal y como se establece en los protocolos anti acoso y de prevención del abuso sexual en el deporte, se debe solucionar el conflicto a través de una investigación de los hechos ocurridos y tomando medidas que sean adecuadas.

Por ello, las vías a tener en cuenta son varias:

La primera de ellas, puede ser mediante un acuerdo entre ambas partes. Es una vía de resolución de tipo interno y que, según la gravedad de los hechos que se hayan cometido, no es aconsejable iniciar ya que el agresor puede no llegar a ser juzgado de la manera en que merece y salir prácticamente absuelto de sus propios delitos. Es una forma de resolver el suceso de manera ágil, a través del diálogo y con un mediador en común.

Otra de las vías es de tipo externa. La persona afectada establecerá una denuncia a la Dirección principal del Club, en relación a los hechos que se han cometido y que le han supuesto un grave riesgo para su salud, tanto física como psíquica. Es importante matizar que la denuncia podrá ser tramitada tanto por la persona que ha sido víctima así como por los familiares de ésta. En todo momento se tiene presente la confidencialidad de las personas afectadas así como la discreción.

Tras esta primera fase, se activa el Protocolo anti acoso y se informa a las personas que están siendo involucradas. Uno de los procedimientos a seguir es realizar una investigación mediante entrevistas tanto a las personas implicadas como a posibles testigos o miembros del equipo, para saber qué ha estado ocurriendo. De esta manera se iniciará el protocolo y se buscarán las mejores soluciones, escuchándose todas las declaraciones, tanto del presunto acosado como del presunto acosador. En caso de que finalmente se confirme el acoso, la denuncia pasará a los cuerpos de seguridad correspondientes.

Este tipo de resolución judicial se podrá iniciar siempre y cuando, la víctima se encuentre con la fuerza necesaria para hacer frente a esta actuación y durará hasta que la autoridad judicial dicte la sentencia definitiva. En cada caso se implantará cuáles son los requisitos, procedimientos o plazos establecidos, así como las pruebas necesarias o los recursos que se deseen interponer.

Debemos considerar que en muchos de estos casos, las deportistas son olímpicas y por lo tanto, su actividad laboral es la modalidad deportiva que realizan. Es decir, pueden estar sufriendo acoso en su puesto de trabajo. Por ello, se ha de tener en cuenta nuestra legislación laboral española. Así pues, hay que establecer que el acoso al que se ven expuestas estas personas suponen un riesgo de carácter psicosocial que apenas ha sido desarrollado en el ordenamiento jurídico debido a la falta de una regulación básica que abarque este tipo de asuntos de manera completa.

En el Estatuto de los Trabajadores, queda constatado en el Artículo 4.2.d, que todo trabajador tiene derecho a no ver afectada su *“integridad física”* así como *“al respeto de su intimidad y consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”* (Art. 4.2.e ET). Por lo tanto, aquellas conductas inadecuadas que suponen una falta de respeto a la integridad de la deportista, establecen el incumplimiento de estos artículos. Las consecuencias de no cumplir con estos derechos supondrán que la persona afectada se dirija a la jurisdicción social e inicie un procedimiento legal.

En relación al ámbito autonómico, en Aragón se ha desarrollado la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, que en su artículo 37 matiza que se promoverá un deporte con igualdad y sin discriminación, así como, en el punto 2 que dicta que *“Se adoptarán las medidas precisas para garantizar que las actividades recreativas, de ocio y tiempo libre se disfrutan en condiciones de igualdad y respeto a la realidad de*

personas en atención a su identidad y expresión de género, evitando cualquier acto de prejuicio, hostigamiento y violencia física o psicológica.”

Por otra parte, la Ley 7/2018, del 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Aragón, en su artículo 74 dice que las administraciones públicas incorporarán en todos los reglamentos de las federaciones deportivas el principio de igualdad. Si estas federaciones no cumplen el principio y tienen un comportamiento sexista o discriminatorio, no recibirán ayudas por parte de las administraciones públicas aragonesas.

Respectivamente, las vías judiciales que se establecen en el ámbito laboral por situaciones como el acoso sexual en el puesto de trabajo, son las siguientes.

Tal y como queda establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda organización empresarial debe promover un ambiente de trabajo libre de actuaciones negativas como es el acoso sexual. Todas las empresas deben tener protocolos de actuación que estén al alcance de cualquier trabajador/ra que se pueda llegar a sentir acosado, sin olvidar en ningún momento la confidencialidad.

La víctima del acoso puede presentar una queja o denuncia ante la Dirección de la empresa, de manera que el proceso sea rápido y para que no trascienda al resto de la organización. Sería un asunto de tipo informal.

Se realizarían las investigaciones pertinentes, existiría la figura de una persona que actúe como mediador y que cuente con la formación adecuada. Las soluciones que se darían variarían según la gravedad de los hechos. Podría darse desde una advertencia al agresor, un cambio del puesto de trabajo o un despido disciplinario, tal y como queda recogido en el número 2.g del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica de Igualdad, “acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” donde se expresa que el contrato de trabajo podrá ser extinguido debido a acciones como el acoso sexual y por decisión empresarial, mediante despido disciplinario por un incumplimiento de tipo grave y donde queda mostrada la culpabilidad.

Otra de las vías judiciales puede ser que la o las víctimas denuncien ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). En estos casos, las empresas pueden recibir sanciones debido al incumplimiento del deber de la organización de proteger a sus trabajadores del acoso sexual y la no discriminación por razón de sexo (arts. 4.2. e y 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores) e incluso el empresario verse afectado debido al no cumplimiento del artículo 48.1 de la Ley Orgánica de Igualdad, el cual le exige “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.ⁱ

Finalmente, quedaría la vía de interponer denuncia ante el Juzgado de lo Social. La persona que haya sido víctima del acoso interpondrá una demanda por vulneración de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral. En la mencionada acusación, deben quedar expuestos los derechos que han sido quebrantados.

3. OBJETIVOS

3.1 METODOLOGÍA

Centrándonos en el enfoque metodológico, hemos llevado a cabo un estudio de caso. Es decir, un análisis sobre la existencia o no de acoso sexual dentro del área de la gimnasia rítmica en un club deportivo de Zaragoza.

El estudio de caso, es una herramienta valiosa de investigación que a través de esta se mide y registra la conducta de las personas involucradas en lo que se estudia (*Yin, R.K. Case study Research: Design and Methods, Applied social research Methods Series. 1984/1989*)

Este mismo autor, *Yin, R.K* argumenta que es una forma esencial de investigación en las ciencias sociales y otros campos laborales como por ejemplo, en la dirección de empresas o investigaciones sobre problemas sociales, como es nuestro caso, porque puedes obtener datos de diferentes fuentes y éstos pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos.

Por otra parte, según indica *Chetty* en "*The case study method for research in small-and medium-sized firms*" en 1996, de siempre el estudio de caso ha sido más apropiado para investigaciones exploratorias pero, según (*White Street Corner Society, 1943*) los mejores y más famosos estudios de caso han sido los descriptivos y explicativos.

Nuestro método o técnica de investigación es la indagación del acoso a través de información obtenida mediante un cuestionario de tipo cuantitativo. *Agnes Elling* considera que es necesario integrar métodos cuantitativos o mixtos a la hora de investigar las desigualdades de género en el mundo del deporte, para así en un futuro, seguir desarrollando la investigación en esta área. "*Assessing the sociology of sport: on reintegrating quantitative methods and gender research*" (*Mulier Institute, The Netherlands 2014*)

Muchas han sido las investigaciones que se han hecho a través de cuestionarios y se sostiene que serían mucho más enriquecedores para determinar aún más el tema del deporte y las desigualdades existentes en éste. "*Sexuality as a structural principle in sport participation. Negotiating sports spaces*" (*Agnes Elling y Jan Janssens. 2009*)

La metodología de tipo cuantitativo supone que el estudio está orientado a través de cantidades, junto con una naturaleza descriptiva. En cuanto al cuestionario, estamos ante un formato totalmente estructurado, con una serie de preguntas formadas por una o más variables a medir. Por otra parte, el sujeto al que se realiza el cuestionario nos aporta información personal sobre el aspecto cuestionado de manera escrita. Una de sus principales desventajas es que la persona no conteste con total sinceridad o que las respuestas no lleguen a estar totalmente completas. En cuanto a sus ventajas, es fácil de rellenar y analizar, además de ser bastante objetivo. (Apuntes de la asignatura Métodos y técnicas de investigación social de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de Zaragoza)

Nuestro cuestionario se ha realizado de manera totalmente confidencial, respetando el código ético de la investigación en la misma línea que define la comisión Europea, con el consentimiento de los sujetos investigados de poder utilizar la información que proporcionen para un fin específico.

El cuestionario está formado por nueve preguntas con respuestas tanto de tipo abierto como cerradas. Las preguntas de éste están organizadas en diferentes categorías, centrándonos primero en situaciones que han podido surgir dentro del Club, pasando por preguntas sobre jerarquías y autoridades en el centro hasta finalizar con cuestiones sobre el Protocolo de Actuación. La mayoría de preguntas son cerradas, a excepción de aquellas en las que es necesario que el sujeto cuestionado pueda dar más

información y la pregunta pasa a ser de tipo abierta. En cuanto a la primera cuestión, se permite la opción de señalar diferentes respuestas, mientras que en las otras ocho preguntas restantes damos a elegir cuatro opciones donde tendrán que señalar la respuesta que, bajo su percepción, más concreta les parezca.

Para hacer este cuestionario hemos contado con dos hombres y con doce mujeres todas mayores de edad con edades comprendidas entre los 19 y 23 años. Dentro del club deportivo la función que desempeñan seis de ellas es de gimnastas y los ocho restantes es de entrenadores.

3.2 HIPOTÉISIS

El objetivo de este trabajo es contribuir a informar sobre la existencia del acoso sexual en el mundo del deporte, centrándonos tanto en las víctimas principales como en las de segundo orden, es decir, en aquellas personas que por ayudar o solidarizarse con la o el agredido principal, posteriormente también sufren daños, acoso, intimidaciones o amenazas. Por tanto, nuestra hipótesis se centra en si, como indica la literatura e investigaciones en el mundo del deporte, se da acoso sexual en el caso concreto de nuestro estudio de caso en Zaragoza.

En todo momento la práctica de cualquier deporte dentro de un ambiente seguro, debe ser sin ningún tipo de abusos de poder ni por razón de sexo, dónde se priorice tanto el respeto como la igualdad.

En cuanto al estudio de caso, vamos a empezar por hacer una descripción del Club Deportivo.

Estamos ante un centro de gimnasia rítmica zaragozano, que no exige requisitos para entrar a formar parte de él. Cada usuario nuevo se le entrena acorde al nivel necesario, con la posibilidad de ir ascendiendo conforme progresan en la actividad.

Actualmente, el club de gimnasia rítmica de nuestro trabajo tiene alrededor de 75 usuarios, los cuales están divididos en diferentes rangos según las edades de éstos. Dentro de este club deportivo, para ir empezando y así, familiarizándose con este deporte, existe una categoría que anónimamente la llamaremos “grupo A”. Aquí se empiezan a formar los niños y niñas de entre 3 y 6 entrenando 2 horas a la semana.

Después está la categoría Pre Benjamín, con usuarios de 7 y 8 años que ya han superado la fase de iniciación y empiezan la pre competición, seguida por la Benjamín de 9 y 10 años. Ambos grupos realizan entrenos de 4 horas semanales.

Tras estas modalidades, se produce una división, partiendo del tipo de campeonato para el que se preparan las gimnastas, Nacional absoluto o Nacional base. En estas categorías los grupos están mucho más reducidos y las edades de las gimnastas varían entre los 11 años hasta los 22, las cuales tienen un nivel de exigencia mucho mayor.

En cuanto al equipo técnico que trabaja en el Club, el organigrama es el siguiente: Una Junta Directiva formada por el presidente del Club, seguido del vicepresidente y la Secretaria General. Después encontramos la figura del Coordinador General, que gestiona la promoción en colegios y coordina las competiciones, la tesorera del Club, una auxiliar sanitaria, una mujer encargada de proporcionar el material deportivo necesario y finalmente, un hombre que controla los servicios informáticos del centro. No debemos olvidar otros puestos existentes, como aquellos que se encargan de la limpieza o de posibles reparaciones.

En relación al Cuerpo Técnico, están los entrenadores, formado por dos hombres y ocho mujeres. Todos ellos cuentan con estudios de gimnasia rítmica, además de compaginar su trabajo técnico con sus estudios universitarios.

1. Tabla resumen de las personas que componen el centro deportivo.

Colectivo	Perfiles de personas	TOTAL
Junta Directiva	Presidente del club Vicepresidente del club Secretaria General Coordinador General Tesorera del club	5
Cuerpo Técnico	Entrenadores (2) Entrenadoras (8)	10
Usuarios	Gimnastas categoría sub 23 Gimnastas de Primera Categoría Gimnastas Sénior Gimnastas Junior Infantil Benjamín Pre Benjamín	50
Resto de profesionales	Auxiliar sanitaria Mantenimiento Informático Limpiadoras/es	6
TOTAL		71

Finalmente, debemos mencionar que este Club de Gimnasia Rítmica se encarga principalmente de preparar a gimnastas con vistas a competiciones tanto autonómicas como nacionales. Las gimnastas de mayor categoría entrenan entre 3 o 4 días a la semana, una media de unas doce horas semanales en total, según el nivel en el que se encuentren, aunque el horario puede ser modificado según la temporada deportiva en la que estén y coordinado tanto por la Junta Directiva como por el Cuerpo Técnico.

3.2.1 PROCESO DE INVESTIGACIÓN:

Es importante señalar que el diálogo y la comunicación tienen ventajas en el proceso de investigación ya que logra una mayor facilidad a la hora de comprender de qué trata la investigación o por qué necesitamos pasar un cuestionario a varias personas. Por otra parte, también supone un mayor número de personas interesadas en colaborar y formar parte de la investigación. (Josefina Del Prado López, formadora en el área de Prevención de Riesgos Laborales. Técnicas de investigación).

En cuanto a la forma de ponernos en contacto con las personas que realizan nuestro cuestionario, conseguimos que una de las entrenadoras del Club de Gimnasia Rítmica a la que conocemos, contactase

con compañeras y gimnastas, para poner uno o varios días en común en el que pudiésemos realizar el cuestionario.

Cuando nos pusimos en contacto con la persona que nos podía ayudar a introducirnos en el Club de Gimnasia para realizar los cuestionarios, le enseñamos cómo iba a ser éste, las preguntas que iba a tener y las opciones que se daban para contestar. Nuestro contacto dio el visto bueno al cuestionario ya que, según ella, no había ningún tipo de pregunta ofensiva y todas estaban tratadas con respeto y desde un punto de vista técnico.

Un día entre semana por la tarde, la persona con la que contactamos inicialmente nos acompañó al Club Deportivo para que así pudiéramos tener una toma de contacto con las gimnastas, presentarnos para que nos conocieran, explicarles la temática de nuestro trabajo, el porqué de los cuestionarios, preguntarles si querían o no realizarlo y finalmente, entregarlos para que ellas lo completaran dentro de un ambiente de confianza, cordialidad y totalmente anónimo. Les recalcamos varias veces a las gimnastas que los cuestionarios eran anónimos y que formaba parte de nuestro trabajo final de grado.

La reunión entre nosotras y las deportistas se llevó a cabo en horario de tarde porque es cuando las gimnastas están entrenando y pueden sacar un hueco antes o después del entrenamiento para atendernos. Así pues, antes de que estuvieran en el centro entrenando fueron seis chicas mayores de edad las que se prestaron voluntarias a hacer el cuestionario, junto con tres entrenadores/as amigos y compañeros de nuestro contacto inicial a los que les explicamos el asunto del cuestionario y se animaron a realizarlo sin ningún problema.

Queríamos que los cuestionarios estuvieran hechos tanto por gimnastas como por entrenadores para tener más información. De estos últimos aún nos faltaba conseguir alguna persona más que diera su visto bueno a completar nuestro cuestionario, así que volvimos a ir al centro otro día entre semana pero en esta ocasión por la mañana, que es cuando se reunían los entrenadores, tal y como la persona con la que contactamos al principio nos explicó.

El proceso con los entrenadores fue similar a las gimnastas, nos presentamos, explicamos que todo formaba parte de nuestro trabajo final de grado, que era voluntario y además era completamente anónimo. Al final conseguimos un total de catorce cuestionarios realizados. Seis gimnastas junto con ocho entrenadores.

En ambos casos, un día con las gimnastas y otro día con los entrenadores, conseguimos reunirnos en la cafetería del centro. Como hemos mencionado anteriormente, les explicamos que el cuestionario trata sobre el acoso y abuso sexual, que nos hemos centrado en el mundo del deporte y que aparte, también hay alguna pregunta sobre la jerarquía y posible autoridad en el centro. En todo momento queríamos recalcar que no estaban obligados, que formaba parte de nuestro trabajo de fin de grado, que por supuesto era confidencial y anónimo, y si había algo que no querían contestar dejaran la pregunta sin responder. Para garantizar el anonimato decidimos que las personas una vez que terminaran de contestar el cuestionario lo metieran en un sobre que les dimos y así ellas/os se sintieran en confianza para contestar con total sinceridad.

En todo momento, las personas que realizaron el cuestionario fueron muy amables, participativas/os y no tuvieron ningún reparo en realizar el cuestionario.

4. ANÁLISIS RESULTADOS

En cuanto a los resultados obtenidos mediante la realización de los cuestionarios, debemos establecer que una parte han sido respondidos por entrenadoras y entrenadores del Club de gimnasia frente a otra parte que ha sido respondida por gimnastas.

A continuación mostramos una tabla con los porcentajes de las respuestas de las gimnastas.

2. Tabla de resultados de las encuestas realizadas a las gimnastas.

	Nº respuestas	Porcentaje
Pregunta 1. Observado situaciones descritas en el cuestionario de acoso dentro del Centro	0	
Pregunta 2. Presencia de acoso sobre compañeras	6	50% Alguna vez 50% No
Pregunta 3. En caso afirmativo de la 2, reacción de los compañeros	3	66.7.% Han hecho algo 33.3% No lo han observado
Pregunta 4. Sentirse inseguro en el centro por defender a un compañero	6	66.7% Alguna vez 33.3% No
Pregunta 5. Sufrir represalias por apoyar a la víctima	6	83.5% No 16.5% Si
Pregunta 6. Existencia de una autoridad y jerarquía visible en el Centro	6	83.5% Si 16.5% Alguna vez
Pregunta 7. En caso afirmativo de la 6, ¿hay consecuencias negativas para lxs deportistas?	6	55.6% Si 27.9% No
Pregunta 8. Saber si el Centro dispone de Protocolo actuación contra el acoso	6	50% Si 50% Alguna vez
Pregunta 9. En caso de sufrir un	6	67% Alguna vez 16.5% No

abuso, saber dónde acudir.		16.5% Si
----------------------------	--	----------

3. Tabla de resultados de las encuestas realizadas a los/las entrenadores.

	Nº respuestas	Porcentaje
Pregunta 1. Observado situaciones descritas en el cuestionario de acoso dentro del Centro	0	
Pregunta 2. Presencia de acoso sobre compañeras	8	62.5% No 37.5% Alguna vez
Pregunta 3. En caso afirmativo de la 2, reacción de los compañeros	3	100% Han hecho algo
Pregunta 4. Sentirse inseguro en el centro por defender a un compañero	8	75% Alguna vez 25% No
Pregunta 5. Sufrir represalias por apoyar a la víctima	8	75% No 25% Si
Pregunta 6. Existencia de una autoridad y jerarquía visible en el Centro	8	87,5% Si 12.5% Alguna vez
Pregunta 7. En caso afirmativo de la 6, ¿hay consecuencias negativas para lxs deportistas?	8	100% Si
Pregunta 8. Saber si el Centro dispone de Protocolo actuación contra el acoso	8	75% Si 25% Alguna vez

Pregunta 9. En caso de sufrir un abuso, saber dónde acudir.	8	62.5% Si 37.5% Alguna vez
---	----------	--

A continuación, explicaremos los resultados obtenidos de las nueve preguntas que tuvieron que responder las personas encuestadas. Llevaremos a cabo una comparativa entre los dos preliminares, gimnastas y entrenadores, ya que los resultados nos lo han permitido.

PREGUNTA 1. ¿Ha observado usted u otras personas algunas de éstas situaciones dentro de su Centro Deportivo? *En caso afirmativo, indique con una 'X' a cuál o cuáles se ha visto sometidx. En caso de respuesta negativa, déjelo en blanco y continúe con la siguiente afirmación.*

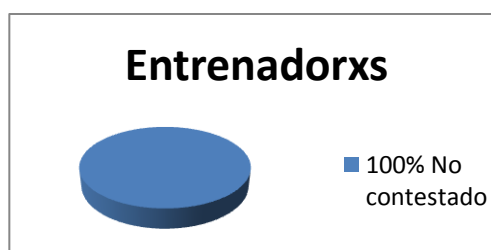
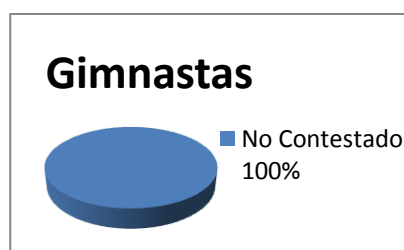


Gráfico 1.

En cuanto a los datos más relevantes, en esta pregunta del cuestionario se daba la opción de señalar si se había observado dentro del Club Deportivo alguna de las situaciones descritas o por otra parte, dejarlo en blanco si no lo habían presenciado. El 100% de lxs cuestionadxs, tanto gimnastas como entrenadores, no lo han contestado, mientras que en la siguiente pregunta, en la 2, algunos sujetos sí que llegan a afirmar la existencia de situaciones de acoso. Por lo tanto, una de las posibilidades de esto podría ser que se hayan sentido cohibidos a indicar aspectos tan específicos, posible miedo a que haya represalias o que no se hayan sentido ubicados con ninguna de las situaciones descritas en nuestra pregunta del cuestionario.

PREGUNTA 2. ¿Ha presenciado alguna situación de acoso sobre algún compañerx?

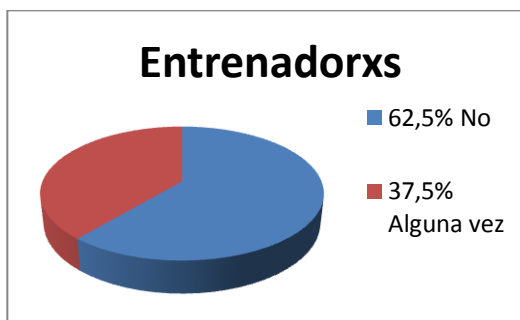
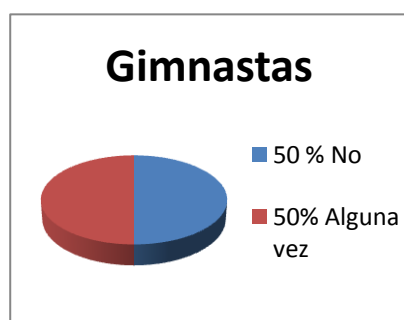
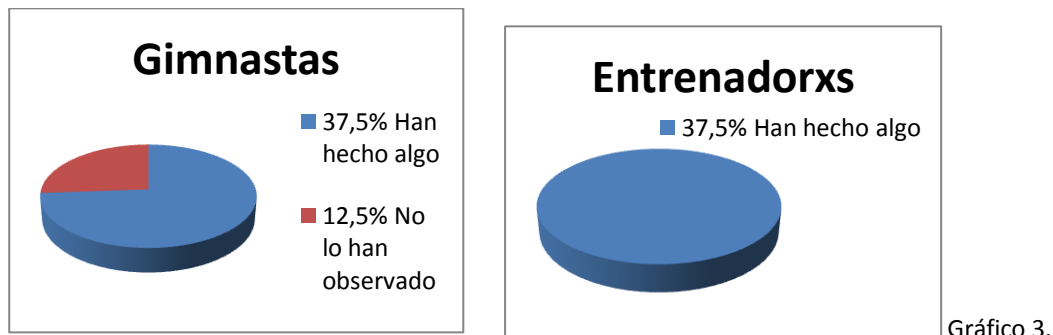


Gráfico 2.

La mitad de las gimnastas que han respondido esta pregunta afirman que no han presenciado ninguna situación de acoso sobre algún compañero, frente a la otra mitad que testifican haberlo visto alguna vez. En

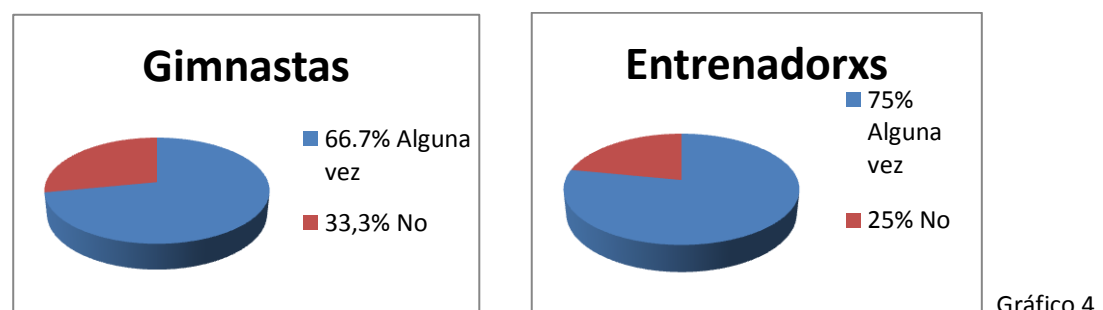
cambio, por parte de lxs entrenadorxs, éstos sí que han ubicado situaciones de acoso pero en menor medida. Por lo tanto, las gimnastas han constatado que alguna vez han presenciado alguna situación de acoso a compañerxs en comparación a los entrenadores, que lo mencionan en un 37,5% de casos. Esto puede deberse a que éstas son más vulnerables a situaciones de acoso en zonas como competiciones por ejemplo, en comparación al área del entrenador que se mueve más en un ambiente técnico de trabajo.

PREGUNTA 3. En caso afirmativo, ¿Qué reacción han tenido los compañerxs?



Esta pregunta no fue contestada por todos los cuestionados, sino que la respondieron los que afirmaban haber presenciado acoso. En el caso de los entrenadorxs, el 37.5% de los encuestados vieron acciones de acoso e hicieron algo o actuaron a favor de la acosada. En cambio en las gimnastas, respondieron a esta pregunta la mitad de ellas, siendo un 37,5% las que habían hecho algo, mientras que el 12,5% restante afirma no haber reaccionado en relación a la situación. Tal vez estemos aquí ante la teoría del *Bystander Intervention*, produciéndose en algunos casos la pasividad a intervenir en una situación delicada.

PREGUNTA 4. ¿Se ha sentido alguna vez insegurx dentro de su Centro Deportivo por haber defendido a un compañerx que se ha encontrado en alguna de las situaciones descritas en la pregunta 1?



En esta cuestión sí que afirman en su gran mayoría tanto gimnastas como entrenadorxs haberse sentido inseguros alguna vez dentro del Centro por haber defendido a alguien que se había encontrado en una delicada situación. Por lo tanto, debido a estos resultados, se podría confirmar que en algún caso gimnastas y técnicos han sufrido malestar por haber apoyado a alguien que padeció presuntas situaciones inapropiadas.

PREGUNTA 5. ¿Ha existido alguna represalia por apoyar a la víctima?

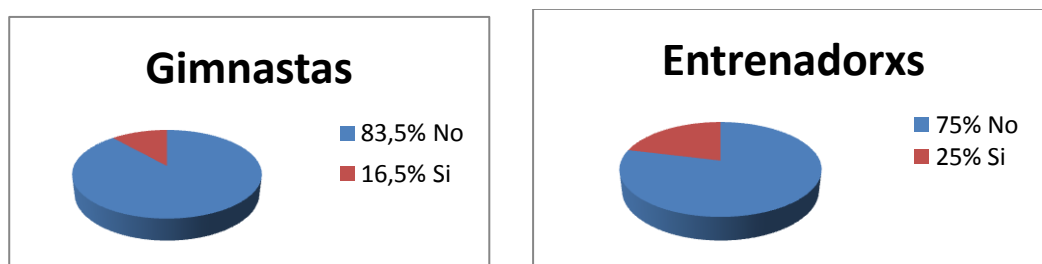


Gráfico 5.

Aunque las personas que han contestado a la pregunta 4 en su mayoría afirman que se han sentido inseguras en el momento de dar apoyo, la respuesta no es tan evidente cuando se trata la posible existencia de represalias. Se ha confirmado la existencia de represalias en un pequeño porcentaje de respuestas de gimnastas y entrenadorxs. Tal vez el equipo técnico debido a que una parte de su trabajo es mantener la seguridad y bienestar de las deportistas, esté más sometidos a posibles amenazas a la hora de defender presuntos ataques hacia las gimnastas. En el cuestionario incluso se afirma que un entrenador en otro centro deportivo distinto al que trabaja actualmente, sufrió represalias como malas contestaciones.

PREGUNTA 6. ¿Considera que es muy visible la jerarquía y autoridad de los miembros del Centro de Deporte?

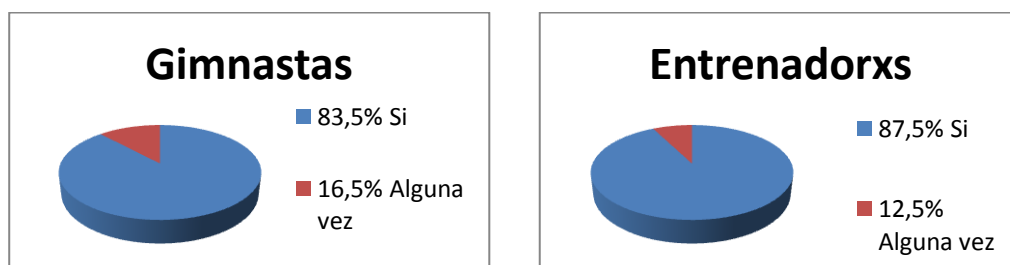


Gráfico 6.

El porcentaje más alto es el "si" con un 87.5% en los entrenadorxs frente a un 83.5% en las gimnastas, las dos partes coinciden en que dentro del centro si es muy visible la jerarquía de los miembros. Sin embargo, solo un 16.5% de las gimnastas opinan que se han dado cuenta alguna vez, frente a un 12.5%, en los entrenadorxs.

PREGUNTA 7. En caso afirmativo, ¿Esta jerarquía tiene consecuencias negativas para lxs deportistas?

Los porcentajes de esta pregunta han sido sacados a través de los sujetos que en la cuestión 6 afirmaban la existencia de autoridad en el centro.

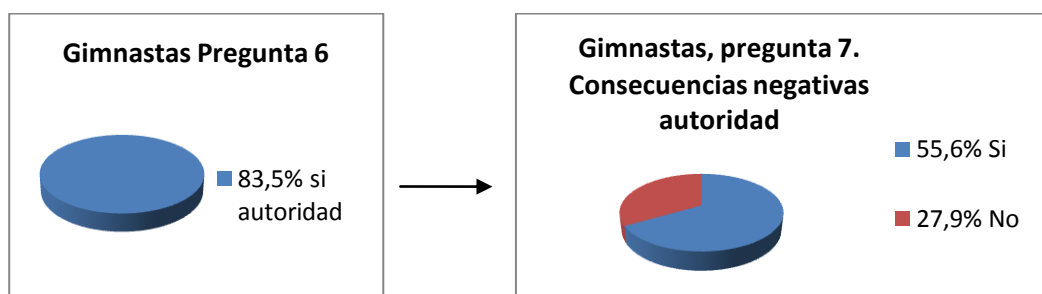
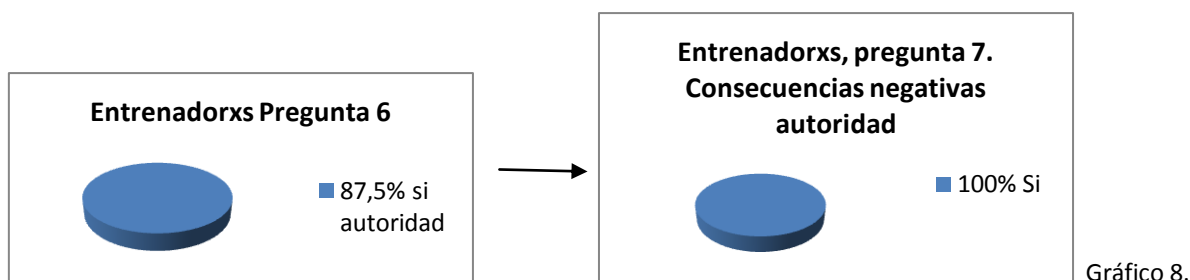
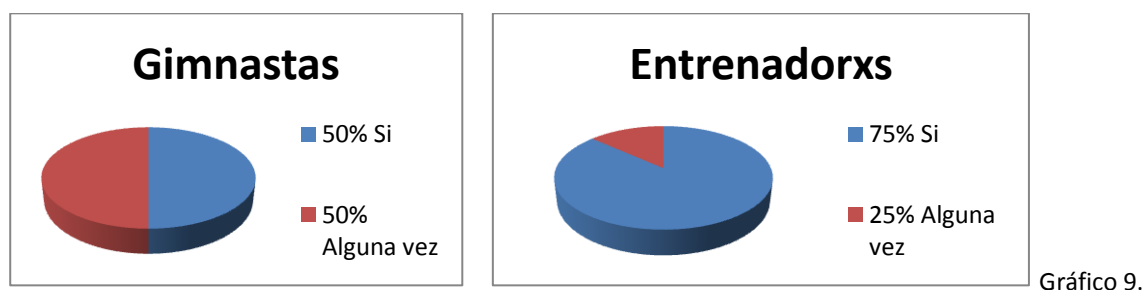


Gráfico 7.



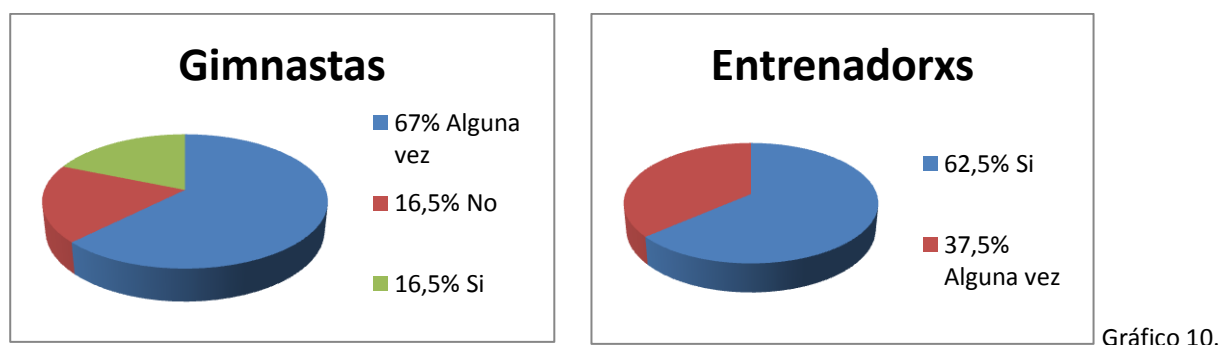
Del 83.5% de gimnastas que en la pregunta 6 afirman que la jerarquía es visible, un 55.6% considera que si tiene consecuencias negativas frente al 27.9% que no. En cuanto a los entrenadorxs, del 87.5% que consideraba la autoridad perjudicial en la pregunta anterior, en ésta todos afirman que conlleva consecuencias negativas. Hay una disparidad entre entrenadorxs y gimnastas aunque en los dos casos el porcentaje afirmativo es alto. Al ser una pregunta semi-abierta, destaca que tres entrenadorxs encuestados afirman que una de las consecuencias negativas que se produce es que se trabaja con un ambiente muy tenso y por ello se reduce el rendimiento.

PREGUNTA 8. ¿Sabe si dispone el Centro de un Protocolo de actuación contra el acoso?



Saber si el centro deportivo dispone de un protocolo de actuación es muy importante para todas las personas que están trabajando en este centro. Vemos en los porcentajes como los entrenadorxs están más al tanto de si existe algún tipo de protocolo o de intervención contra el acoso, hablamos de un 75% frente a un 50% en las gimnastas, que deben estar menos informadas. Es posible, que los entrenadores al ser trabajadores y estar más en contacto con los directivos conozcan mejor las medidas de actuación del acoso en comparación con las gimnastas, porque al fin y al cabo son deportistas que van aprender.

PREGUNTA 9. En caso de sufrir algún abuso o situación inapropiada en su Centro Deportivo, ¿sabría a quién acudir?



En esta pregunta, contestaron todos los encuestados pero solo un 16.5 % de las gimnastas si sabrían a quien acudir de manera segura en el caso de que sufrieran algún tipo de acoso o abuso. Sin embargo, vemos que un 67% de las gimnastas que han contestado este cuestionario, solo algunas veces sabrían a quien acudir. Otro 16.5 % de las gimnastas no saben a quién acudirían en caso de malas prácticas hacia ellas. En comparación con los entrenadores, estos lo tienen más claro, un 62.5% contestan a que si que sabrían a quien acudir dentro del centro deportivo, frente a un 37.5% solo sabría acudir a una persona de confianza para contarle lo sucedido alguna vez.

5. CONCLUSIONES

Para empezar, la violencia de género supone una grave discriminación de los derechos fundamentales de una persona, especialmente hacia las mujeres, poniendo en riesgo su seguridad y libertad. Centrándonos en el acoso sexual, aporta consecuencias negativas en el día a día de la víctima, así como en otros ámbitos, como en el laboral. Por lo tanto, el puesto de trabajo de cualquier persona puede llegar a suponer un riesgo debido a las malas prácticas que atentan de manera directa sobre la dignidad de la mujer. Además, estos comportamientos inadecuados pueden llegar a afectar a la productividad de la víctima o a su vida personal, debido a la falta de motivación y las consecuencias en la salud de la acosada.

En referencia al marco legal, la mayoría de las leyes relacionadas con la violencia de género y el acoso sexual prácticamente son recientes y aun así no tipifican todo lo que engloba el acoso. Es decir, la ley en su mayoría sólo es aplicable en parejas conyugales o formales, sin mencionar aquellos casos de violencia de género que se producen en relaciones esporádicas o puntuales.

Otra conclusión es cómo actúan las personas cuando son testigos de una mala práctica como el acoso sexual. Por una parte están aquellos que no intervienen por miedo a las represalias que puede conllevar mostrar ayuda, creyendo que van a sufrir lo mismo o por temor a la falta de credibilidad o discriminación. Por otro lado están los individuos que si respaldan a la víctima principal, los que aportan un socorro a la persona que está siendo acosada. En cuanto a estos sujetos mencionados, puede haber ocasiones en las que sufran consecuencias negativas por parte del agresor en consecuencia del apoyo mostrado.

Por otra parte, centrándonos en la víctima principal que sufre el acoso, en ocasiones no llega a denunciar lo que está sufriendo debido al miedo a tener que soportar más humillaciones o por la presión de la sociedad a ser juzgada negativamente.

En cuanto al mundo del deporte, hemos sido testigos en los últimos años de como se ha ido produciendo una mayor visibilidad a denunciar el acoso al que se ven sometidas muchas deportistas de élite. La valentía por mostrar la verdad cada vez es mayor.

La investigación de campo que hemos realizado nos ha dejado entrever que es posible que en el centro donde hemos realizado las encuestas se hayan producido alguna vez situaciones de acoso.

Por lo que respecta a los resultados obtenidos en el cuestionario, en las preguntas referentes al acoso sexual dentro del Centro, observamos que los encuestados no se identifican con las situaciones concretas en un primer momento pero luego, es muy destacable, que en la pregunta 2 queda reflejado que sí se ha producido un comportamiento adverso.

En referencia a las preguntas sobre posibles reacciones y represalias ante el acoso sexual, concluimos con que hay solidaridad y colaboración por parte de los compañeros cuando alguna vez un miembro se ha

encontrado en una situación de acoso. También se constata el impacto de esa colaboración, sintiéndose la persona que ayuda inseguro en su propio centro en algún momento. Los porcentajes en relación a ese miedo así lo reflejan, con un 66,7% de las gimnastas y un 75% de los entrenadores. En cambio, los encuestados no son tan evidentes cuando hablan de represalias por esa defensa, ya que el 83,5% en gimnastas y el 75% en entrenadores han señalado que no han existido.

En cuanto a los resultados de las preguntas sobre jerarquía y autoridad, observamos que en este centro si hay una diferencia jerárquica entre cuerpo técnico y junta directiva. Esta desigualdad entre ambos conlleva una serie de consecuencias negativas que coincide en la opinión tanto de entrenadores como de deportistas. Ambos grupos destacan el ambiente de trabajo en tensión consecuencia de la jerarquía y que conlleva a un peor rendimiento.

Por último, en las dos últimas preguntas del cuestionario realizado, los resultados sobre el protocolo de acoso dentro del centro muestran que los entrenadores están mucho más informados sobre la existencia de un protocolo de actuación en caso de que se den comportamientos adversos y saben cómo actuar y lo que deben hacer. Sin embargo las gimnastas no suelen tener constancia de ello, están más desubicadas, muestran dudas en cuanto a quién deberían dirigirse en el caso de sufrir una situación de acoso sexual y la mitad no conoce la existencia del protocolo.

Seguidamente, teniendo en cuenta que es un estudio de caso y exploratorio, a través de este trabajo hemos querido contribuir en la visibilidad del acoso sexual especialmente dentro del mundo del deporte, en el cual siguen faltando más medidas. El acoso, sea cual sea su origen, es fundamental que sea tratado a través de la prevención así como con una correcta intervención.

Finalmente, señalar que esta temática nos ha aportado gran interés además de permitirnos dar a conocer una problemática que en algunas ocasiones parece ser invisible ante nuestra sociedad y que afecta tanto a la víctima principal como a su entorno. Pese a ello, queremos recalcar que estamos siendo testigos del inicio de una época de cambio, donde sobresale la denuncia, el apoyo, la verdad y la libertad.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organización mundial de la Salud (2018). *Violencia contra la mujer*. Recuperado de http://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/
- Organización Mundial de la Salud (29 de Noviembre de 2017). *Violencia contra la mujer: Datos y cifras*. Recuperado de https://biblioguias.uam.es/citar/estilo_apa
- Xunta de Galicia (2018). *Mujeres en Galicia: Contra la violencia de Género*. Recuperado de <http://igualdade.xunta.gal/es/area-de-violencia-de-xenero>
- Romero, S y González, V. (2018). Muy interesante. *10 datos sobre la Violencia de género*. Recuperado de: <https://www.muyinteresante.es/salud/articulo/10-datos-sobre-la-violencia-de-genero-561479475379>
- Instituto Nacional de Estadística. (28 de Mayo de 2018). *Estadística de Violencia doméstica y de género*. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176866&menu=ultiDatos&idp=1254735573206
- European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Violencia de género contra las mujeres. Una encuesta a escala de la UE*. Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf
- Valls, R. Puigvert, L. Duque, E. CREA, University of Barcelona. (2008). *Gender Violence among Teenagers. Socialization and prevention*.
- Carrie F. Mulford , Dara R. Blachman-Demner . (12 de Julio de 2013). USA. Teen Dating Violence: *Building a Research Program Through Collaborative Insights*.
- Elina N. Ganzelo, O. Psicología y Mente: *Cuando la violencia de género se vuelve sutil. Mucho más que un golpe*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/forense/violencia-de-genero-sutil>
- García Santos, J. (2018). Lifeder: *¿Qué es el acoso sexual?*
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Género, salud y seguridad en el trabajo: El hostigamiento o acoso sexual*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid. (2008). *Protocolo: Acoso Laboral*. Recuperado <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Psicosociologia/Protocolos/Protocolo%20de%20acoso%20Laboral.pdf>

- Fundación mujeres, Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. (2010). Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Recuperado de: <http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>
- Vidu, A. Valls, R. Puigvert, L. Melgar, P. Joanpere, M. (2017). Universidad de Barcelona y Girona. *Second Order of Sexual Harassment – SOSH*.
- Wise, S. Stanley, L. (1995). *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Barcelona: Altaya.
- Parlamento Europeo. (2017). *Lucha contra el acoso y abusos sexuales en la Unión*. Recuperado de: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0417+0+DOC+PDF+V0//ES>
- Pérez Guardo, R. (Julio 2012). Universidad de Valladolid. *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*.
- Hipatia Press. (2014). *Multidisciplinary Journal of Educational Research*.
- El Diario Feminista. (27 Noviembre de 2017). *Acoso sexual de segundo orden*. Recuperado de: <http://eldiariofeminista.info/2017/11/27/sosh/>
- Grupo de trabajo internacional sobre la mujer y el deporte. (22 de mayo de 1998). *La llamada a la acción de Windhoek*. Recuperado de: [http://iwg-gti.org/common_up/iwg-new/files/La llamada a la accion de Windhoek s.pdf](http://iwg-gti.org/common_up/iwg-new/files/La%20llamada%20a%20la%20accion%20de%20Windhoek%20s.pdf)
- Fasting, K. (2006). Noruega. *Norwegian School of Sport Sciences*.
- Comité Olímpico Español (2014). *Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual*. Recuperado de: http://www.oroplataybronce.com/wp-content/uploads/2016/11/Protocolo_prevenio%CC%81n_COE.pdf
- Fasting, K. (8 de Mayo 2015). Noruega. *Assessing the sociology of sport: On sexual harassment research and policy*.
- Martín Horcajo, M, Juncá Pujol, A. (2014). Barcelona. *El acoso sexual en el deporte: el caso de las estudiantes-deportistas del grado de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de Cataluña*.
- Casas Cáncer, E. (2005). Navarra. *Acoso sexual en el trabajo*. Recuperado de: https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153599/AsepeyoAcoso_Sexual.pdf
- Mateo, P. (2017). *Empoderadas: Reconocer las causas del acoso sexual*. Recuperado de: <https://empoderadaszg.wordpress.com/2017/04/21/reconocer-el-acoso-sexual/>

- Llovera Laborda. S, García Pascual. J.C. Barcelona. *Tipologías de acoso laboral: análisis de la regulación normativa, posición doctrinal y pronunciamientos jurisprudenciales*.
- Constitución Española, (BOE, núm. 311, 29 de diciembre de 1978)
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal. (BOE, num.281, de 24 de Noviembre de 1995)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm. 255, del 24 de Octubre del 2015)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (BOE, núm. 71, de 23 de Marzo del 2007)
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no discriminación de la comunidad autónoma de Aragón. (BOA, núm. 86, de 7 de Mayo del 2018)
- Ley 7/2018, del 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Aragón. (BOA, núm. 132, del 10 de Julio del 2018)
- Arzurmendi. A, Fontecha. M. (2015). País Vasco. *Guía para la prevención del acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte de la Comunidad Autónoma de Euskadi*.
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/29.guia.deporte.pdf
- Antunez, M. (2009). *Deporte. De los podios que ocultan violencia a la cancha propia*. Recuperado de: <http://jornadasciniq.fahce.unlp.edu.ar/i2009/eje6/Antunez.pdf>
- Club deportivo Bera Bera. (2017). *Protocolo anti acoso en el deporte. Protocolo de actuación y prevención del acoso en el ámbito deportivo*. Recuperado de: <https://berabera.com/images/documentos/Protocolo-antiacoso.pdf>
- Martín Horcajo, M y Juncá Puyol, A. (2014). *El acoso sexual en el deporte: el caso de las deportistas*. Educación física y deportes de la Universidad de Vic. Núm. 115, 1ª trimestre (enero-marzo) pp 72-81. Rescatado de: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/276033-377412-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/276033-377412-1-SM%20(1).pdf)
- Olga Kobut denuncia que fue una “esclava sexual” de su entrenador. (1999). Moscú. Periódico el País. Recuperado de: https://elpais.com/diario/1999/06/22/deportes/930002409_850215.html

- *Las víctimas de Larry Nassar, el médico que abuso de las gimnastas de EE.UU, que ascienden a 265 víctimas.* (2018). Chicago. Periódico el País. Recuperado de: https://elpais.com/deportes/2018/01/31/actualidad/1517420888_094675.html
- Arribas, C (2018). *El supremo restituye el honor de la gimnasta que denunció a Carballo por abusos sexuales.* Madrid. Periódico El País. Recuperado de: https://elpais.com/deportes/2018/01/16/actualidad/1516115011_583648.html
- *El acoso sexual en el deporte, ultimo tabú.* (2007). Madrid. Recuperado de: https://elpais.com/deportes/2007/03/01/actualidad/1172737321_850215.html
- Herrero, G. *Gloria Viseras: he vuelto a tener pesadillas esta semana.* (2018) Barcelona. Periódico el Confidencial. Recuperado de: https://www.elconfidencial.com/deportes/2018-01-28/gloria-viseras-entrevista-jesus-carballo-abusos-sexuales-gimnasia_1512492/
- Fasting,K, Brackenridge.C,Walseth.K (2007) *Journal of Applied Sport Psychology: Women Athletes' Personal Responses to Sexual Harassment in Sport.*
- Swan,L.S. (2015). *Bystander Interventions*
- Comité Olímpico Internacional (COI). Recuperado de: <https://www.olympic.org/>
- Yin,R.K. (1984/1989). *Case study Research: Dising and Metbods, Applied social research Methods Series.*
- Chetty (1996). *The case study method for research in small-and médium-sidez firms*
- Elling,A. Mulier Instituut, The Netherlands.(2015). *Assessing the sociology of sport: on reintegrating quantitative methods and gender research.*
- Elling,A, Janssens, J. International review for the sociology of sport (2009). *Sexuality as a structural principle in sport participation. Negotiating Sports Spaces.* (vol:44, núm: 1, pp 77-86)

7. ANEXO

ENCUESTA SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Como muestra de investigación en nuestro Trabajo Final de Grado en la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de Zaragoza, realizamos la siguiente encuesta sobre actuaciones en las que se haya podido detectar situaciones de acoso o abuso sexual. Ésta es únicamente para fines estudiantiles y los resultados ayudarán a conocer la perspectiva del acoso sexual de segunda orden en el contexto deportivo femenino.

Los participantes de la encuesta así como los resultados de la misma son de tipo confidencial.

SEXO:	EDAD:	PUESTO DENTRO DEL CLUB:
-------	-------	-------------------------

Pregunta 1. ¿Ha observado usted u otras personas algunas de éstas situaciones dentro de su Centro Deportivo? *En caso afirmativo, indique con una 'X' a cuál o cuáles se ha visto sometidx. En caso de respuesta negativa, déjelo en blanco y continúe con la siguiente afirmación.*

- ☐ Piropos desagradables sobre su apariencia física.
- ☐ Miradas lascivas.
- ☐ Gestos que resulten inadecuados o sean de tipo persuasivo.
- ☐ Sentir presión por aceptar invitaciones fuera del Centro Deportivo.
- ☐ Comentarios amenazantes hacia su persona.
- ☐ Llamadas telefónicas o mensajes de texto inadecuados.
- ☐ Presión para no apoyar a la víctima principal.

Pregunta 2. ¿Ha presenciado alguna situación de acoso sobre algún compañerx?

- Si
- No
- Alguna vez
- Rara vez

Pregunta 3. En caso afirmativo, ¿Qué reacción han tenido los compañerxs?

- No han hecho nada
- Han hecho algo
- No lo he observado

Pregunta 4. ¿Se ha sentido alguna vez insegurx dentro de su Centro Deportivo por haber defendido a un compañerx que se ha encontrado en alguna de las situaciones descritas en la pregunta 1?

- Si
- No
- Alguna vez

- Rara vez

Pregunta 5. ¿Ha existido alguna represalia por apoyar a la víctima?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿Cuál?

Pregunta 6. ¿Considera que es muy visible la jerarquía y autoridad de los miembros del Centro de Deporte?

- Si
- No
- Alguna vez
- Rara vez

Pregunta 7. En caso afirmativo, ¿Esta jerarquía tiene consecuencias negativas para lxs deportistas?

- Sí
- No

¿Cuál?

Pregunta 8. ¿Sabe si dispone el Centro de un Protocolo de actuación contra el acoso?

- Si
- No
- Alguna vez
- Rara vez

Pregunta 9. En caso de sufrir algún abuso o situación inapropiada en su Centro Deportivo, ¿sabría a quién acudir?

- Si
- No
- Alguna vez
- Rara vez
